

Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam: Een kwantitatief onderzoek

Serena Does
Leon Hilbert
Maxime Yenga
Hannah Hartgerink
Hanneke Felten

Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam: Een kwantitatief onderzoek

Auteurs:

Serena Does

Leon Hilbert

Maxime Yenga

Hannah Hartgerink

Hanneke Felten

Utrecht, juni 2024

Inhoud

1	Samenvatting	4
2	Inleiding	6
2.1.	Achtergrond	7
2.2.	Vraagstelling	8
2.3.	Methodologische reflectie	8
3	Aanpak en onderzoeksmethoden	9
3.1.	Heeft de gemeente meegekeken bij de ontwikkeling van de vragenlijst?	9
3.2.	Hoe is de vragenlijst ontwikkeld?	9
3.3.	Hoe is de ervaren toegankelijkheid van de vragenlijst getoetst?	10
3.4.	Zorgen van werknemers over herleidbaarheid	11
3.5.	Hoe zijn respondenten benaderd voor het onderzoek?	12
3.6.	Hoeveel mensen hebben meegedaan aan dit onderzoek?	12
3.7.	Is dit onderzoek representatief voor de hele gemeente?	13
3.8.	Hoe zijn de analyses uitgevoerd?	15
4	Resultaten	16
4.1.	Hoeveel werknemers hebben afgelopen jaar discriminatie ervaren binnen de gemeente? En op welke gronden?	16
4.2.	Wie waren de bronnen van ervaren discriminatie in het afgelopen jaar?	19
4.3.	Hoeveel medewerkers hebben bij andere collega's discriminatie gezien in het afgelopen jaar? Door wie en op welke gronden?	20
4.4.	Hoeveel werknemers hebben afgelopen jaar ongewenst gedrag ervaren?	21
4.5.	Hoeveel werknemers hebben afgelopen jaar ongewenst gedrag gezien bij andere collega's?	29
4.6.	Hoeveel medewerkers vertellen aan iemand van het werk dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren en/of om zich heen gezien? Aan wie vertellen ze dat? En waarom vertellen ze het niet?	30
4.7.	Hoe tevreden zijn medewerkers over hoe er wordt omgegaan met hun verhaal over ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag?	31
4.8.	Hoe gaan leidinggevenden om met meldingen?	32
4.9.	Wat zijn de gevolgen van ervaren discriminatie en/of ander gedrag onder werknemers?	34
4.10.	Hoe tevreden zijn medewerkers over de huidige aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente?	35
4.11.	Wat moet de gemeente volgens werknemers doen in de aanpak tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag?	36
4.12.	Terugblik: hoeveel medewerkers hebben discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren sinds ze bij de gemeente werken?	37
5	Conclusies	39
6	Aanbevelingen	41
7	Bronnen	48
	Bijlage 1 Beschrijvende Statistiek Respons	55
	Bijlage 2 Overzicht tabellen	59
	Bijlage 3 Overzicht van de subschalen voor ervaren ongewenst gedrag	78
	Bijlage 4 De vragenlijst	80

1 Samenvatting

Dit rapport richt zich op het in kaart brengen van de omvang van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. Het bouwt voort op eerder kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme bij zes gemeenten in Nederland (Kros et al., 2023) en de gemeente Amsterdam in het bijzonder (Kistemaker et al., 2023). Bijna 6.900 medewerkers van de gemeente hebben meegedaan aan het huidige onderzoek. De bevindingen wijzen op duidelijke patronen van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente, met significante variaties tussen verschillende demografische groepen.

Meer dan de helft van alle respondenten (55%) heeft in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of uitsluiting ervaren. Dat percentage ligt 10-25% hoger voor sommige groepen respondenten op basis van hun herkomst (Europees en buiten-Europees), salarisschaal (binnen de gemeente behorende bij basisschool t/m mbo), hun beperking en/of chronische ziekte, en hun gender. Tot wel 63% van alle respondenten heeft de afgelopen 12 maanden gezien hoe andere collega's werden gepest, vernederd en/of uitgesloten. In de afgelopen 12 maanden heeft 6% van alle respondenten verbale en/of fysieke seksuele intimidatie ervaren. Dat percentage loopt op tot 10% voor medewerkers onder de 34 jaar en voor medewerkers met een beperking en/of chronische ziekte. Onder non-binaire respondenten in dit onderzoek heeft bijna 80% seksuele intimidatie ervaren in de afgelopen 12 maanden. En 8% van de respondenten heeft de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie gezien bij andere collega's. Bijna 20% van alle respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden verbaal en/of fysiek geweld ervaren. Dit loopt op tot 30% voor mensen met een beperking en/of chronische

ziekte, 25% voor respondenten met een buiten-Europese achtergrond, en 37% voor respondenten in salarisschalen die binnen de gemeente overeenkomen met werk- en denkniveau basisschool en vmbo. Daarnaast heeft 24% van de respondenten de afgelopen 12 maanden geweld gezien bij andere collega's.

In diezelfde periode heeft 14% van de respondenten discriminatie ervaren. Dit laatste percentage loopt op tot rond 25% onder respondenten met een buiten-Europese achtergrond, een beperking en/of chronische ziekte, en/of respondenten met een salarisschaal die binnen de gemeente hoort bij een basisschool of vmbo werk- en denkniveau. Wanneer respondenten wordt gevraagd of ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken (dus niet alleen in de afgelopen 12 maanden), beantwoordt meer dan de helft van alle respondenten (51%) hier bevestigend op. Hoewel het voor dit onderzoek nodig was om de focus te leggen op ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag gedurende de afgelopen 12 maanden, zien we dat een groot deel van de respondenten (ook) ervaringen heeft van (veel) langer geleden, soms van wel meer dan 15 jaar geleden. Van de respondenten die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren gedurende de afgelopen 12 maanden, heeft 35% hun ervaringen nooit aan iemand van het werk verteld, meestal (57%) vanwege twijfels over de ernst ervan. Voor respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren, geldt dat meer dan 60% aangeeft dat dit door leidinggevenden kwam. Onder respondenten die ongewenst gedrag hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden, geeft bijna de helft aan dat dit door leidinggevenden en directe collega's kwam. De bevindingen over ervaren discriminatie en ongewenst gedrag door leidinggevenden zijn zorgelijk, gezien de belangrijke taak van leidinggevenden binnen de gemeente om toe te zien op een veilige werkomgeving, zonder ongewenst gedrag (Bureau Integriteit gemeente Amsterdam, 2021).

Wij hebben de gevolgen van ervaren discriminatie en/of ongewenst gedrag ook onderzocht. Tussen 20 en 23% van de respondenten die de afgelopen 12 maanden zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of hebben gezien bij anderen, geven aan dat ze zich daardoor minder veilig voelen, minder plezier hebben in hun werk en minder vertrouwen hebben in de gemeente. Het ervaren van discriminatie en/of ongewenst gedrag hangt daarnaast negatief samen met de mate van werktevredenheid, ervaren inclusie (het gevoel thuis te horen binnen de gemeente en het gevoel jezelf te kunnen zijn op het werk) en percepties van het diversiteitsklimaat (het gevoel dat de gemeente diversiteit waardeert en mensen eerlijk behandelt).

Ook hebben we gekeken naar de mate van tevredenheid over de huidige aanpak binnen de gemeente en de mate van steun voor verschillende maatregelen tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag. Van de respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren is 21% tevreden met de huidige aanpak binnen de gemeente. Onder respondenten die in de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag hebben ervaren is 43% er tevreden over. Verder zien we brede steun onder respondenten voor verschillende maatregelen die de gemeente kan invoeren ter verbetering van de aanpak tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag. Respondenten die in de afgelopen 12 maanden zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren, rapporteren meer steun dan respondenten die dat niet zelf hebben ervaren.

Samengenomen zijn dit alarmerende bevindingen met het oog op de ambitie van de gemeente om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en bestrijden én daarbij als normsteller en inclusieve werkgever op te treden (Gemeente Amsterdam, 2020). De bevindingen in dit rapport benadrukken de urgentie om binnen de gemeente Amsterdam effectieve(re) maatregelen te treffen om ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag tegen te gaan. Enkele aanbevelingen omvatten het vastleggen van verantwoordelijkheden binnen het inclusie- en diversiteitsbeleid, het maken en bijhouden van meetbare doelen, het duidelijker definiëren van discriminatie en ander ongewenst gedrag, en het betrekken van ervaringsdeskundigen bij de aanpak.

2 Inleiding

Dit onderzoek is gericht op het in kaart brengen van de omvang waarin medewerkers van de gemeente Amsterdam discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren tijdens het werk. Uit recente onderzoeken zijn hierover verontrustende signalen naar voren gekomen. Zo kwam in september 2023 een rapport uit over diepte-interviews met medewerkers over hun ervaringen met discriminatie binnen de gemeente Amsterdam (Kistemaker et al., 2023). Hieruit bleek onder meer dat respondenten een hoge drempel ervaren om discriminatie te melden. En dat medewerkers vinden dat leidinggevendenden te weinig aanwezig zijn om een goed beeld te hebben van wat er op de werkvloer speelt. Ook bleek dat het leidinggevendenden ontbreekt aan handelingsperspectief als het gaat om discriminatie en uitsluiting op de werkvloer (Kistemaker et al., 2023). In oktober 2023 kwam een onderzoeksrapport uit over diepte-interviews die aantoonde dat gemeentebambtenaren racisme ervaren bij zes verschillende gemeenten (Kros et al., 2023), waaronder Amsterdam (Wagemakers & Hielkema, 2023). Hieruit kwam een breed scala van ervaringen met discriminatie en racisme op de werkvloer naar voren onder gemeentebambtenaren van kleur. Volgens deze ambtenaren werd er binnen de gemeente niet voldoende op ingegrepen. Uit de diepte-interviews met overwegend witte leidinggevendenden bleek dat zij discriminatie en racisme minimaliseerden en/of niet signaleerden. Ook deelden deze leidinggevendenden zelf bevooroordeelde en stereotype denkbeelden over mensen van kleur tijdens de interviews (Kros, et al., 2023). In dezelfde maand ontving de gemeenteraad een anonieme 'brandbrief'¹ waarin werd aangegeven dat er

'racistisch geweld' van leidinggevendenden werd ervaren door medewerkers. In januari 2024 volgde nog een anonieme 'brandbrief'², waarin werd aangegeven dat er sprake is van 'institutionele intimidatie, agressie, racisme, discriminatie en uitsluiting' binnen de gemeente. Het doel van het huidige onderzoek is om zicht te krijgen op de omvang van de ervaren discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag onder werknemers van de gemeente Amsterdam. Dit is de eerste keer dat de gemeente kwantitatief onderzoek laat uitvoeren over ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder al haar medewerkers.

Er is in Nederland steeds meer kwantitatief onderzoek dat zich richt op het in kaart brengen van ervaren ongewenst gedrag op de werkvloer – zoals geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie. Deze onderzoeken verschillen in gehanteerde definities, onderzoeksmethodiek, en het wel of niet gebruiken van representatieve data, waardoor het niet altijd mogelijk is om bevindingen tussen onderzoeken te vergelijken en/of om te komen tot een eenduidig beeld van de omvang van dit probleem. Om maatschappelijke context te bieden voor het huidige onderzoek bespreken we hier recente representatieve onderzoeken naar discriminatie en/of ander ongewenst gedrag. Zo blijkt uit landelijk representatief onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS 2022a) dat 1 op de 8 Nederlanders van 16 jaar of ouder in de afgelopen twaalf maanden seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt. Omgerekend komt dat neer op 1,8 miljoen mensen. Meer dan de helft (52%) van de jonge vrouwen gaf aan seksuele intimidatie te hebben ervaren in het voorgaande jaar. Van de mensen die offline seksuele intimidatie hadden meegemaakt, gaf 19,4% aan dat de pleger een collega was, en 3,8% dat de pleger een leidinggevende was (CBS, 2022a). Uit ander landelijk representatief onderzoek naar de werkvloer (CBS, 2022c),

1 <https://www.parool.nl/amsterdam/wethouder-erkent-na-brandbrief-discriminatie-is-binnen-gemeente-amsterdam-een-breed-probleem~b6560c48/>

2 <https://www.parool.nl/amsterdam/brandbrief-over-racisme-en-intimidatie-binnen-organisatie-zuidoost-zorgt-voor-onrust-in-stadsdeel~b011844d/>

bleek dat in 2022 11 % van de werknemers tijdens het werk intimidatie of bedreiging ervoeren. Verder had 5% van de werknemers tijdens het werk pesten ervaren, 4% ongewenste seksuele aandacht, en 3% fysiek geweld. In 2022 bleek uit ander landelijk representatief onderzoek (CBS, 2023a), dat 10,3% van werknemers discriminatie hadden ervaren op de werkvloer in de afgelopen 12 maanden. Voor werknemers met een buiten-Europese achtergrond was dat 15,7 % (CBS, 2023a). In 2023 is een rijksbreed onderzoek uitgevoerd onder een (naar functie en domein) representatieve steekproef onder medewerkers en leidinggevendenden in de domeinen Beleid, Toezicht, Bedrijfsvoering en Uitvoering. Hieruit kwam naar voren dat ongeveer 10% van de respondenten zelf racisme had ervaren in het afgelopen jaar (ICTU, 2023). Onder respondenten met een buiten-Europese herkomst was dat 29%. Verder gaven medewerkers uit lagere salarisschalen aan meer racisme te hebben ervaren dan mensen uit hogere salarisschalen (ICTU, 2023). Samengenomen laten deze onderzoeken zien dat het ervaren van ongewenst gedrag tijdens het werk, waaronder discriminatie, pesten en seksuele intimidatie, een wezenlijk probleem is – ook bij de overheid.

Het ervaren van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag heeft veel negatieve gevolgen. Zo is bekend dat het ervaren van ongewenst gedrag op de werkvloer gepaard gaat met meer kans op gezondheidsrisico's (Khubchandani & Price, 2015) en langdurig ziekteverzuim (Nabe-Nielsen, et al., 2016). Verschillende internationale wetenschappelijke onderzoeken tonen aan dat het ervaren van discriminatie en/of racisme gepaard gaat met een slechtere gezondheid en minder welbevinden (Benner et al., 2018; Paradies et al., 2015; Pascoe & Smart Richman, 2009; Schmitt et al., 2014; Stopforth et al., 2022) en minder werktevredenheid (Ensher et al., 2001), en dit geldt ook specifiek voor ervaren discriminatie op de werkvloer (Howard & Cordes, 2010; Lippens et al., 2022). Ook onderzoek in Nederland laat dit verband zien tussen ervaren discriminatie en een slechtere mentale gezondheid (Yassine et al., 2023) en meer psychische klachten (Van de Beek et al., 2017), zoals depressie (Andriessen et al., 2014). Ook het ervaren van seksuele intimidatie gaat gepaard met gezondheidsschade; zowel op de werkvloer (Chan et al., 2008) als in algemene zin (Basile & Smith, 2011).

Bovendien blijven de negatieve effecten niet beperkt tot mensen die zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren. Het zien van zulk gedrag op de werkvloer bij anderen kan ook leiden tot een lagere werktevredenheid en minder welzijn (Nielsen et al., 2024). En de negatieve gevolgen van ongewenst gedrag beperken zich niet tot de werkplek; mensen nemen deze gevolgen mee naar hun thuissituaties, waar het een negatief effect kan hebben op het gezinsleven (Boudrias et al., 2021). Daarnaast worden organisaties voor buitenstaanders minder aantrekkelijk als potentiële werkgevers wanneer medewerkers binnen die organisatie ongewenst gedrag ervaren (Cheng et al., 2024). Zo is bekend dat medewerkers die seksuele intimidatie hebben ervaren gemiddeld minder tevreden zijn over hun werk en minder geïmmiteerd zijn aan hun organisatie (Chan et al., 2008). Van ervaren discriminatie is ook bekend dat het niet alleen een negatief effect heeft op de arbeidsinspanning van werknemers die benadeeld worden door discriminatie (zoals leden uit gemarginaliseerde groepen), maar ook op die van degenen die bevoordeeld worden door discriminatie (leden uit de dominante groep). Dit effect lijkt deels te komen doordat beide groepen minder vertrouwen krijgen in het effect van hun persoonlijke inspanningen op hun uitkomsten wanneer er wordt gediscrimineerd op het werk (Heiserman en Simpson, 2023). Samen illustreren deze onderzoeken de omvangrijke negatieve impact die ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag kan hebben op de levens van mensen.

2.1. Achtergrond

In haar bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit beschrijft de gemeente Amsterdam twee pijlers: (1) het vergroten van de inclusieve werkcultuur en (2) het vergroten van de diversiteit van het personeelsbestand (Gemeente Amsterdam, 2020). De gemeente stelt in deze bestuursopdracht ook meer zicht te willen krijgen op het meldgedrag van werknemers bij voorvallen van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag. In de gedragscode van de gemeente staat niet alleen dat werknemers zich niet schuldig mogen maken

aan discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag, maar ook dat werknemers de verantwoordelijkheid hebben om toe te zien op naleving bij anderen en om incidenten te melden (Bureau Integriteit gemeente Amsterdam, 2021). Bureau Inclusie & Diversiteit van de gemeente Amsterdam heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om aan de hand van kwantitatief onderzoek de omvang en gevolgen van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente in kaart te brengen. Op basis van de bevindingen doen wij aanbevelingen ter bevordering van de aanpak van de gemeente tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag.

2.2. Vraagstelling

Dit kwantitatieve onderzoek bouwt voort op eerder kwalitatieve onderzoek naar institutioneel racisme dat werd ervaren door gemeenteambtenaren in zes verschillende gemeenten (Kros et al., 2023). In dat onderzoek lag de nadruk op de ervaringen en beleving van racisme onder respondenten met betrekking tot achterstelling door processen, beleid en de (on)geschreven regels van gemeenten. Kwalitatief onderzoek is verhalend en levert waardevolle inzichten op over *de manieren waarop* mensen discriminatie en/of racisme ervaren; het zet hun beleving centraal. Om iets te kunnen zeggen over *hoeveel mensen* binnen de gemeente discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren is echter kwantitatief onderzoek nodig. Het huidige onderzoek is kwantitatief en gericht op het in kaart brengen van *de omvang* van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. Het is daarnaast gericht op discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag in bredere zin. De centrale onderzoeksvraag is: Hoeveel medewerkers van de gemeente Amsterdam ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag tijdens hun werk? En door wie komt dat? Daarnaast is onderzocht hoeveel medewerkers anderen vertellen dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren én waarom ze het juist niet aan iemand vertellen. Ook hebben we onderzocht welke voorkeur werknemers hebben ten aanzien van de aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag door de gemeente.

Kwantitatief onderzoek, zoals het huidige onderzoek, brengt cijfers in beeld. Wanneer dergelijk onderzoek periodiek herhaald wordt, kan worden nagegaan of ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag toeneemt, afneemt, of gelijk blijft. Zo kan een monitor ontwikkeld worden.

2.3. Methodologische reflectie

Er zijn verschillende aanvliegroutes en verschillen tussen vakgebieden als het gaat om onderzoeken naar discriminatie en ander ongewenst gedrag. Ook zijn er verschillen in onderzoeksmethoden en doelen. Zo worden zogeheten praktijktesten ingezet om objectieve discriminatie in kaart te brengen. Een praktijktest is bijvoorbeeld dat onderzoekers grote aantallen fictieve CV's naar werkgevers sturen om te toetsen of het aantal positieve reacties per CV verschilt op basis van de naam – en dus de vermeende etniciteit – van sollicitanten (zie bijvoorbeeld Di Stasio et al., 2021; Thijssen et al., 2020; 2021). Dit onderzoek is gericht op het in kaart brengen van 'objectieve' indicatoren van discriminatie, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of in de verhuur en verkoop van woningen. Op basis van dat type onderzoek kunnen conclusies worden getrokken over de mate waarin mensen worden gediscrimineerd op specifieke gronden in bepaalde contexten. Daarnaast is er onderzoek binnen een juridische context. In die context dient onderzocht te worden, aan de hand van bijvoorbeeld getuigenissen, of iemand zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie in juridische zin. Om schuld te bepalen worden vaak feitenonderzoeken en hoor/wederhoor gebruikt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan rechtszaken of klachtenprocedures op het werk. Op basis van dat type onderzoek worden conclusies getrokken over de mate waarin een specifiek(e) individu, groep en/of organisatie zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie en/of ander ongewenst gedrag. In sociaalwetenschappelijk onderzoek, zoals het huidige onderzoek, staan de ervaringen van mensen centraal. De focus ligt in dit type onderzoek niet op het in kaart brengen van de beleving van mensen. Op basis van het huidige onderzoek kunnen conclusies worden getrokken over hoeveel mensen binnen de gemeente discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren.

3 Aanpak en onderzoeksmethoden

3.1. Heeft de gemeente meegekeken bij de ontwikkeling van de vragenlijst?

Bij de start van dit onderzoek is een kerngroep samengesteld door Bureau Inclusie en Diversiteit. Deze groep bestond uit medewerkers uit de afdeling Onderzoek en Statistiek, Bureau Integriteit, Directie Personeel en Organisatie, Centrale Vertrouwenspersoon en het Bureau Inclusie en Diversiteit. Deze groep heeft feedback gegeven op eerdere versies van de vragenlijst, zowel schriftelijk als mondeling tijdens fysieke bijeenkomsten. Daarnaast heeft Bureau Inclusie en Diversiteit afgevaardigden van de volgende afdelingen gevraagd om mee te kijken naar de vragenlijst: Directie Afval en Grondstoffen, Toezicht en Handhaving, Stadswerken en Directie Communicatie. Ook heeft Bureau Inclusie en Diversiteit afgevaardigden van medewerkersnetwerken, een bestuursadviseur en de gemeentesecretaris gevraagd mee te kijken tijdens de ontwikkeling van de vragenlijst. Deze personen hebben nooit toegang gehad tot de verzamelde gegevens van het onderzoek.

3.2. Hoe is de vragenlijst ontwikkeld?

Voor dit onderzoek is een vragenlijst uitgezet onder alle interne en externe medewerkers van de gemeente Amsterdam, van schaal 1 t/m schaal 19³. Hiervoor was het van belang om een toegankelijke vragenlijst te ontwikkelen, die duidelijk en passend was voor alle medewerkers, ongeacht hun functie of opleidingsniveau. Gezien de brede diversiteit in types functies binnen de gemeente, hebben we ervoor gewaakt dat de vragen gebaseerd waren op nauwe aannames over werklocaties (bijvoorbeeld op kantoor) of specifieke aspecten van het werk (bijvoorbeeld het gebruik van een computer). De ervaren toegankelijkheid van de vragenlijst hebben we vervolgens getoetst met cognitieve interviews onder verschillende medewerkers (zie sectie 3.2). Dit onderzoek is getoetst en voldeed aan de ethische richtlijnen van de FSW Research Ethics Review Committee (RERC) van de Vrije Universiteit Amsterdam ⁴.

Literatuuronderzoek

De vragenlijst is ontwikkeld aan de hand van wetenschappelijke literatuur, met extra aandacht voor de toegankelijkheid. Om de vragenlijst zo optimaal mogelijk aan te laten sluiten bij mensen van verschillende taalniveaus, werk- en denkniveaus en functies, hebben we waar nodig schalen vertaald, aangepast of ontwikkeld. De vragen over ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag zijn geïnspireerd door de 'alledaagse discriminatie-ervaringen' schalen van Forman et al. (1997) en Taylor et al. (2013), het werk van Andriessen en collega's (2020), en de 'workplace incivility scale' van Cortina en collega's (2001). De stellingen over verschillende vormen van ongewenst gedrag zijn vervolgens onderverdeeld in drie sub-schalen die aansluiten bij de gedragscode van

³ De vragenlijst staat in Bijlage 4. Een overzicht van beschrijvende statistiek behorende bij de schalen staat in Bijlage 2.

⁴ Projectnummer 2024-2-22-786.

de gemeente Amsterdam. In de gedragscode wordt onderscheid gemaakt tussen (1) verbaal en fysiek geweld, (2) seksuele intimidatie; zowel fysiek als verbaal en (3) pesten; waaronder ook vernedering en buitensluiting (Bureau Integriteit gemeente Amsterdam, 2021). De vragen over de negatieve gevolgen van ervaren discriminatie of ander ongewenst gedrag zijn geïnspireerd op de Handreiking Psychosociale arbeidsbelasting, waarin de verschillende reacties beschreven staan die kunnen optreden bij mensen die langere tijd aan psychosociale arbeidsbelasting worden blootgesteld (Peereboom & Horsten, 2015). Algemene werktevredenheid is gemeten met één stelling (Wanous et al., 1997), zoals bijvoorbeeld in het onderzoek van Rogelberg et al. (2006). We hebben respondenten ook gevraagd naar ervaren inclusie (in hoeverre zij zich thuis voelen en zichzelf kunnen zijn op het werk), geïnspireerd door het werk van Chung et al. (2020), Jansen et al. (2014) en Shore et al. (2011). Geïnspireerd door het werk van Nishii (2013) hebben we respondenten ook gevraagd naar het diversiteitsklimaat van de organisatie (in hoeverre zij vinden dat de gemeente diversiteit waardeert en eerlijk met mensen omgaat). De vragen over redenen voor het niet vertellen over ervaren discriminatie of ander ongewenst gedrag aan iemand van het werk zijn geïnspireerd door de schaal van Wessel en collega's (2012). Voor de vragen over herkomst is gebruik gemaakt van de indeling van landen en gebieden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2022b). De demografische vragen over gender en transgender identiteiten zijn geïnspireerd door de richtlijnen van Rutgers (2016).

Antwoordopties

In het toestemmingformulier zijn deelnemers geïnformeerd dat zij vragen konden overslaan die zij niet wilden beantwoorden. Geen enkele vraag in de vragenlijst was verplicht. Bij vragen over feitelijke informatie, zoals bijvoorbeeld iemands salarisschaal, is de antwoordoptie 'ik weet het niet' toegevoegd. Bij vragen die mensen als gevoelig konden ervaren, is de optie 'zeg ik liever niet' toegevoegd. Dit was het geval bij de vragen over seksuele geaardheid, over het al dan niet transgender zijn, en over het al dan niet hebben van een beperking en/of chronische ziekte. Wanneer respondenten een vraag oversloegen,

ontvingen ze een herinnering dat ze de vraag niet hadden beantwoord, om te voorkomen dat vragen per ongeluk werden overgeslagen. Deze melding was weg te klikken en in alle gevallen konden respondenten door met de vragenlijst zonder bepaalde vragen te beantwoorden.

3.3. Hoe is de ervaren toegankelijkheid van de vragenlijst getoetst?

Om na te gaan of vragen en antwoordopties als toegankelijk werden ervaren én werden begrepen zoals beoogd, zijn er cognitieve interviews uitgevoerd onder een diverse groep medewerkers (zie o.a. Beatty & Willis, 2007; Wolcott & Lobczowski, 2021). Cognitieve interviews zijn een beproefde manier om de interpretatie en het begrip omtrent de vragen, antwoordopties en opbouw van de vragenlijst te onderzoeken.

Wie zijn er geïnterviewd?

Alle interviews werden bij de gemeente Amsterdam gehouden, en respondenten hebben zich hier vrijwillig voor gemeld bij de gemeente. De respondenten van de cognitieve interviews hadden verschillende functies binnen de organisatie, zowel leidinggevend als niet leidinggevend. In sommige gevallen waren dit leidinggevende medewerkers die zich binnen de organisatie hadden opgewerkt en dus niet alleen hun ervaringen als leidinggevende meenamen maar ook de ervaringen die zij in het verleden hadden opgedaan, voordat zij zelf leiding gaven. Daarnaast was er een respondent die in het verleden ook vertrouwenspersoon is geweest. De meeste respondenten waren mannen. We hebben medewerkers met en zonder Nederlandse herkomst geïnterviewd, medewerkers die wel en niet tot de lhbtqia+ gemeenschap behoren, en zowel jongvolwassen medewerkers als medewerkers van middelbare leeftijd.

Hoe zijn zij geïnterviewd?

We hebben twee rondes van ieder vier cognitieve interviews gehouden. De interviewer was een theoretisch opgeleide, mannelijke interviewer van kleur van 27 jaar, zonder een zichtbare beperking. We hanteerden twee methoden: 'think aloud' en 'probing'. Bij de eerste methode werd aan respondenten gevraagd om hardop denkend de vragenlijst in te vullen. Zij lasen de vragen hardop en vertelden aan de onderzoeker hoe ze die interpreteerden. Daarmee werd voor de interviewer duidelijk hoe mensen de vragen lasen en hoe het denkproces bij het invullen ervan verliep. Bij de tweede methode vroeg de interviewer gericht door op bepaalde momenten. Bijvoorbeeld als iemand moeite leek te hebben met een vraag, of als iemand een vraag interpreteerde op een manier die niet overeenkwam met wat die vraag beoogt te meten. Op deze manier streefden we naar een vragenlijst die begrijpelijk en toegankelijk was en die de juiste werkgerelateerde terminologie bevatte, zoals functietitels. Met terminologie bedoelen we de taal die de medewerkers gebruiken, bijvoorbeeld om leidinggevenden aan te duiden, of om al of niet van teams te spreken. Ook konden we op deze manier ontdekken of er vragen waren die respondenten liever niet wilden beantwoorden, en of respondenten nog vragen en/of antwoordopties misten in de vragenlijst. Op basis van de uitkomsten van de interviews zijn vervolgens aanpassingen gedaan, zoals dat gebruikelijk is (Beatty & Willis, 2007; Wolcott & Lobczowski, 2021).

Wat bleek uit de interviews?

Uit de eerste ronde cognitieve interviews kwamen de volgende punten naar voren. Ten eerste gaven respondenten aan dat het garanderen van anonimiteit het belangrijkste zou zijn voor deelnemers aan dit onderzoek. Respondenten benadrukten dat mensen anders, uit angst voor mogelijk negatieve gevolgen, niet zouden willen meedoen aan het invullen van de vragenlijst. Inhoudelijk gaven de respondenten terug dat de vragen over discriminatie, ander ongewenst gedrag en de gronden daarvan, alomvattend en compleet waren. Tenslotte hadden de respondenten suggesties voor extra antwoordopties voor vragen naar de bron van discriminatie (door wie zij en/of collega's discriminatie

ervaren), voorzieningen waar discriminatie en ander ongewenst gedrag gemeld kan worden, en redenen om niet te melden. Op basis van de aandachtspunten die naar voren kwamen in de eerste ronde, werd de vragenlijst waar mogelijk aangepast en vervolgens getest in de tweede ronde.

Bij de tweede ronde cognitieve interviews kwam weer naar voren dat anonimiteit en de informatie in het toestemmingsformulier als zeer belangrijk werden ervaren. Daarnaast gaven respondenten terug dat de vragenlijst toegankelijk en duidelijk was. Zij gaven aan dat er nog antwoordopties konden worden toegevoegd bij de vragen over melding (bij wie, de reactie op de melding en de afhandeling ervan). Ook gaven ze nog suggesties voor de vragen over de gevolgen van discriminatie en ander ongewenst gedrag en de verbeterpunten voor de aanpak ervan. Ook deze aandachtspunten zijn waar mogelijk meegenomen in de ontwikkeling van de vragenlijst.

3.4. Zorgen van werknemers over herleidbaarheid

Als wetenschappelijke onderzoekers ligt onze eerste en voornaamste verantwoordelijkheid bij de respondenten. Wij hebben voor dit onderzoek gebruik gemaakt van een anonieme (algemene, openbare) link naar de online vragenlijst, en geen e-mails en namen verzameld of andere identificeerbare informatie gevraagd. Alle data zijn opgeslagen in een beveiligde online omgeving, waar alleen leden van het onderzoeksteam toegang toe hebben.

Wij rapporteren alle bevindingen uitsluitend op gemeentelijk niveau, waarmee wij (ervaren) herleidbaarheid voorkomen. Wij hebben in de voorbereidingsfase en tijdens de uitvoering van het onderzoek meerdere signalen van medewerkers ontvangen over hun zorgen over mogelijke herleidbaarheid en negatieve gevolgen van deelname aan het onderzoek. Na de aankondiging van het onderzoek hebben werknemers contact met ons opgenomen om duidelijkheid te krijgen over de maatregelen die genomen werden om herleidbaarheid te vermijden. Zo werden vragen gesteld over de wijze waarop de online vragenlijst zou

worden verspreid (via een persoonlijke link of een algemene open link) en wilden werknemers weten of de resultaten per directie of afdeling zouden worden gerapporteerd. Sommige van deze signalen gingen over mensen die zich zelf zorgen maakten, en sommige van deze signalen kwamen van mensen die van anderen hadden begrepen dat die zich zorgen maakten.

Toen de vragenlijst eenmaal open stond voor respondenten, hebben we weer signalen ontvangen van personen die hun zorgen over herleidbaarheid en mogelijke negatieve gevolgen van deelname wilden uiten. Bovendien ontvingen we meldingen van enkele leidinggevendenden die merkten dat werknemers binnen hun team terughoudend waren om deel te nemen vanwege hun bezorgdheid over herleidbaarheid. Om de zorgen van respondenten te minimaliseren, hebben we steeds uitgebreide informatie verstrekt over de maatregelen die zijn genomen om anonimiteit te waarborgen bij het verzamelen van de gegevens en bij het rapporteren van bevindingen. Desondanks kan niet worden uitgesloten dat deze zorgen een rol hebben gespeeld in de keuze van werknemers om wel of niet mee te doen aan het onderzoek.

3.5. Hoe zijn respondenten benaderd voor het onderzoek?

Alle medewerkers ontvingen vanuit de gemeente een interne e-mail met daarin een link en QR-code naar de online vragenlijst. Deze werd aangeboden via de Survalyzer account van het Verwey-Jonker instituut. Van 26 februari tot 18 maart 2024 hadden medewerkers de tijd om de vragenlijst in te vullen. Er zijn twee herinneringen gestuurd door de gemeente. Naast de e-mails heeft de gemeente ook posters en flyers met een QR-code ontworpen en op verschillende locaties opgehangen. Voor medewerkers van de directie Facilitair Bureau zijn er door de gemeente flyers gemaakt die op de werkvloer zijn uitgedeeld. Medewerkers binnen deze directies zijn op deze manier geïnformeerd omdat zij niet achter een computer of in roosters werken. Ook kon op 12 specifieke data en

14 verschillende locaties de vragenlijst fysiek worden ingevuld in aanwezigheid van enquêteurs, op aangeboden iPads of aangeboden papieren vragenlijsten. De fysieke dataverzameling is verzorgd door I&O research, in opdracht van de gemeente. In totaal hebben 57 medewerkers gebruik gemaakt van deze optie. Daarnaast heeft de gemeente ook flyers gestuurd naar het woonadres van medewerkers in de uitvoerende directies (Afval en Grondstoffen (A&G), Toezicht en Handhaving (THOR), Stadswerken en Sport en Bos. Daarnaast heeft de gemeente verschillende campagnes ingezet, met bijvoorbeeld een filmpje waarin een wethouder medewerkers oproept om mee te doen met dit onderzoek.

3.6. Hoeveel mensen hebben meegedaan aan dit onderzoek?

Bij de gemeente Amsterdam werkten op het moment van dataverzameling 22.685 mensen. Hiervan hebben 6.897 mensen de vragenlijst ingevuld. Dit is een responsratio van ongeveer 30%. Deze responsratio is voldoende om representatieve resultaten op te leveren. De resultaten voor ervaren discriminatie, bijvoorbeeld, hebben met een betrouwbaarheidsinterval van 99%, een foutmarge van minder dan 1%. Dit betekent dat als je een toevallige steekproef van 6.897 medewerkers van de 22.685 toetst, de resultaten met een waarschijnlijkheid van 99% minder dan 1% afwijken van het resultaat voor de hele populatie. Gebruikelijk worden foutmarges van 2% met een betrouwbaarheidsinterval van 95% al als voldoende voor representativiteit beschouwd. De grote steekproef, samen met het vergelijken van gewogen en ongewogen resultaten, zijn indicatoren van de representativiteit en hoge betrouwbaarheid van de resultaten.

3.7. Is dit onderzoek representatief voor de hele gemeente?

In totaal hebben 6.897 medewerkers de vragenlijst ingevuld. De demografische diversiteit van deze groep medewerkers kwam in grote lijnen overeen met het personeelsbestand van de gemeente.⁵ Om te bepalen of weging van de data toch nodig zou zijn, hebben we de resultaten met gewogen data vergeleken met de resultaten van de ongewogen data. Hieruit bleek dat de resultaten heel dicht bij elkaar lagen. Daarom hebben we besloten om analyses met ongewogen data te rapporteren. Hierna leggen we uit hoe we de data hebben gewogen om de representativiteit van de steekproef te toetsen.

Daarvoor hebben we aan de hand van 'joint distributions' de data gewogen op basis van herkomst, gender, leeftijd en salarisschaal (en bijbehorende werken-denkniveaus die door de gemeente worden gehanteerd). Bij het wegen van data worden de distributies van mensen in de populatie (het hele personeelsbestand van de gemeente Amsterdam) en de steekproef (respondenten in het onderzoek) vergeleken en op elkaar afgestemd. Dit wordt gedaan op basis van joint distributions op meerdere dimensies (Tabel 1). Er wordt bijvoorbeeld gekeken of het percentage vrouwen in de steekproef, tussen de 35 en 44 jaar met een Europese migratieachtergrond en salarisschaal behorende bij werken-denkniveau "hbo", overeenkomt met het percentage van diezelfde groep in de populatie. Als dit percentage afwijkt, krijgen respondenten uit deze groep een hoger of lager gewicht om dat aan te passen. Het resultaat is een gewogen steekproef die overeenkomt met de populatie wat betreft de distributie van mensen in elke combinatie van categorieën per dimensie (herkomst, gender, leeftijd en salarisschaal).

Hierbij moet het aantal categorieën per dimensie (bijv. het aantal leeftijdscategorieën) in balans gebracht worden met de resulterende steekproefgewichten. Hoe meer categorieën er zijn met een klein aantal respondenten, hoe hoger de resulterende steekproefgewichten. Te grote steekproefgewichten kunnen problematisch zijn, aangezien individuele respondenten dan te veel of te weinig gewicht hebben in de statistische analyses. Een vuistregel is dat het grootste deel van steekproefgewichten moet liggen tussen 0,5 en 2,0; dit betekent dat antwoorden niet meer dan tweemaal of minder dan de helft worden gewogen. Om dit te bereiken, hebben we middels een iteratief proces kleine categorieën samengevoegd totdat de steekproefgewichten klein genoeg waren.

Deze procedure leidde tot de volgende categorieën waarvoor de gewogen steekproef representatief is: Voor gender komt de gewogen steekproef overeen met de populatie wat betreft het "percentage mannen". Voor salarisschaal hebben we de twee laagste categorieën samengevoegd, zodat de gewogen steekproef overeenkomt met de populatie voor de categorieën "Basisonderwijs & vmbo", "mbo", "hbo" en "wo". Deze categorisatie is gebaseerd op de indeling van salarisschalen die binnen de gemeente gelden voor bepaalde minimale werk- en denkniveaus. Voor leeftijd hebben we de twee laagste categorieën samengevoegd, zodat de gewogen steekproef overeenkomt met de populatie voor de categorieën "jonger dan 35", "35-44", "45-54", "55-64" en "65 en ouder". Voor herkomst hebben wij respondenten gecategoriseerd naar Nederlandse, Europese en buiten-Europese herkomst. Deze indeling wordt gebruikt voor de Barometer Culturele Diversiteit, die de gemeente jaarlijks laat uitvoeren door het CBS (CBS, 2023b)⁶. Herkomst komt in de gewogen steekproef overeen met de populatie voor alle oorspronkelijke categorieën. De weegprocedure kan geen

⁵ In Bijlage 1 staat een overzicht van de beschrijvende statistiek behorende bij de demografische samenstelling van alle respondenten.

⁶ Omdat wij in dit onderzoek rekening wilden houden met mensen met een gemengde achtergrond (bijvoorbeeld twee ouders met elk een andere achtergrond), kan het bij de resultaten voorkomen dat de optelling van elke afzonderlijke n per herkomstgroep groter is dan de totale N van de steekproef. Dit is het geval omdat respondenten met gemengde achtergronden in meerdere herkomstgroepen vallen.

rekening houden met ontbrekende gegevens, zoals de populatiewaarde "geen" en de steekproefwaarde "weet ik niet" voor salarisschaal, wat in sommige gevallen leidt tot licht afwijkende percentages in de gewogen responskolom vergeleken met de populatiekolom.

Dimensie	Categorie	Populatie %	Respons %	Gewogen Respons %
Gender	man	47,8%	41,6%	47,8%
	vrouw	52,1%	56,4%	50,7%
	non-binair	0,1%	2,0%	1,5%
Werk- en denkniveau (en bijbehorende salarisschalen)	Basisonderwijs (1-4)	4,4%	1,2%	3,2%
	vmbo (5-6)	6,8%	3,6%	8,3%
	mbo (7-8)	18,7%	14,5%	19,1%
	hbo (9-11)	49,9%	50,8%	51,1%
	wo (12-18)	18,0%	23,3%	18,4%
	Geen	2,1%	6,5%	
	Leeftijd	14 - 24 jaar	4,5%	1,7%
	25 - 34 jaar	20,3%	16,2%	22,8%
	35 - 44 jaar	22,6%	22,9%	22,6%
	45 - 54 jaar	23,9%	27,4%	23,9%
	55 - 64 jaar	25,2%	28,8%	25,2%
	65 en ouder	3,5%	3,1%	3,5%
Herkomst	Nederland	56,0%	62,9%	56,0%
	Europa (excl. NL)	6,0%	5,6%	6,0%
	buiten Europa	38,0%	31,5%	38,0%

Tabel 1. Representativiteit van de steekproef per categorie.

De correlatietabel (Tabel 2) laat zien dat toegewezen gewichten positief samenhangen met ervaren discriminatie en ervaren ongewenst gedrag. Dat wil zeggen dat medewerkers die *minder* discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren licht oververtegenwoordigd waren onder de respondenten, terwijl medewerkers die *meer* discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren licht ondervertegenwoordigd waren. Het is dus niet zo dat alleen die medewerkers die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren mee hebben gedaan aan dit onderzoek. Sterker nog, het lijkt erop dat die medewerkers juist iets minder vaak hebben meegedaan. Aangezien de verschillen tussen gewogen en ongewogen data klein waren (rond de 1%-2% per analyse), en om zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke (ongewogen) data te blijven waar elke respondent hetzelfde telt, rapporteren wij in dit rapport de (conservatieve) resultaten van de ongewogen data.

Correlaties (Spearman)	Gewicht
Ervaren discriminatie	.154***
Ervaren seksuele intimidatie	.033**
Ervaren geweld	.109***
Ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting	.062***

p < .01; *p < .001.

Tabel 2. Correlatietabel tussen gewichten, ervaren discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag.

3.8. Hoe zijn de analyses uitgevoerd?

Met deze vragenlijst hebben we cross-sectionele data verzameld. Dat zijn gegevens die op één moment in de tijd of gedurende een korte periode worden verzameld, van een steekproef onder individuen, groepen, of andere eenheden. Deze gegevens bieden een waardevolle momentopname van de onderzochte populatie, waarmee we verbanden en patronen tussen verschillende variabelen kunnen analyseren. Omdat de data niet over meerdere tijdstippen heen zijn verzameld, richten we ons op het identificeren van samenhangen tussen variabelen in plaats van oorzaak-gevolgrelaties.

Waar de data het toelieten, hebben we *multilevel modeling* uitgevoerd. Dit is een statistische analyse die wordt gebruikt wanneer er geneste data zijn: wanneer de data van individuen genest zijn in groepen. In het huidige onderzoek gaat het om individuele medewerkers die vallen onder directies, en die directies vallen weer onder clusters. Het doel van het multilevel model is om bij statistische analyses rekening te houden met het feit dat medewerkers in verschillende directies en clusters werken. Het is mogelijk dat medewerkers binnen een directie meer overeenkomstige ervaringen hebben dan tussen directies (zoals het geval zou kunnen zijn bij geneste data). Dit betekent dat observaties niet onafhankelijk zijn van elkaar, wat een belangrijke aanname is van meer eenvoudige statistische modellen. Om hiermee rekening te houden, hebben we multilevel modellen gebruikt, die aangeven hoe groot de verschillen zijn tussen respondenten en hun gerapporteerde ervaringen binnen en tussen directies. Deze analyse gaf dus inzicht in de vraag of bepaalde bevindingen in gelijke mate voor alle directies gelden, of dat er verschillen zijn tussen de directies. Vervolgens hebben we steeds getoetst in hoeverre andere factoren (zoals gender en herkomst) voorspellers zijn van ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag.

We rapporteren bij de resultaten eerst de multilevel effecten. Vervolgens gebruiken we crosstabs en/of correlaties als descriptieve analyses om significante verschillen te illustreren, in plaats van bijvoorbeeld geschatte marginale

gemiddelden te rapporteren. Deze voeren we buiten de multilevel structuur uit, omdat respondenten in relatief kleine directies in multilevel modellen moeten worden uitgesloten. Bovendien is er bij multilevel modellen sprake van *listwise* uitsluiting van data, wat zou leiden tot een kleinere totalen. De bijbehorende tabellen staan in Bijlage 2.

4 Resultaten

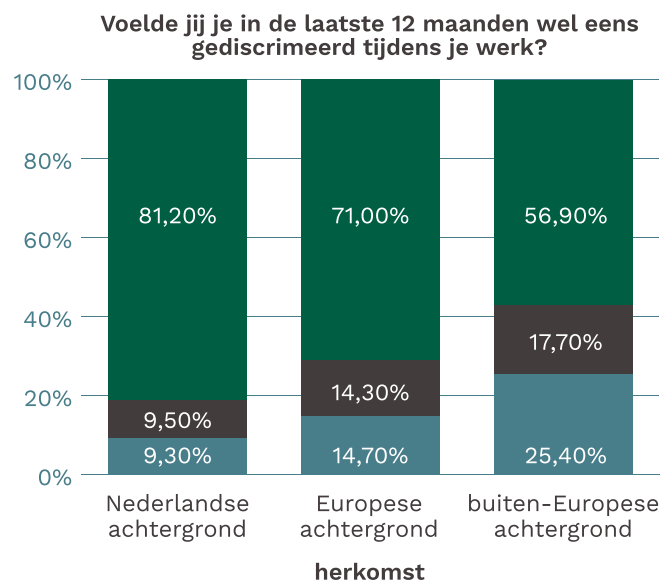
Wij rapporteren alle bevindingen op gemeentelijk niveau. De reden hiervoor is dat uit de *multilevel modeling analyses* blijkt, dat er sprake is van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag in alle clusters en directies van de gemeente. Wanneer rekening wordt gehouden met de achtergrondkenmerken van werknemers, kan slechts een heel klein deel (tussen 1-2%) van de variatie in ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag worden verklaard door verschillen tussen clusters en/of directies. De belangrijkste factor in het verklaren van ervaringen van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag zijn dus persoonlijke achtergrondkenmerken. Daarom rapporteren we geen resultaten voor afzonderlijke clusters. De bevindingen in dit rapport zijn van toepassing op de hele gemeente.

4.1. Hoeveel werknemers hebben afgelopen jaar discriminatie ervaren binnen de gemeente? En op welke gronden?

In totaal hebben 997 respondenten (14,5% van alle respondenten) discriminatie ervaren tijdens hun werk in de afgelopen 12 maanden. Daarnaast geven 844 respondenten aan dat zij twijfelen of het discriminatie was wat zij hebben ervaren (12,2% van alle respondenten). Deze algemene percentages geven echter niet het volledige beeld. Er bestaan namelijk verschillen in het wel of niet ervaren van discriminatie op grond van de herkomst, beperking en/of chronische ziekte, en de salarisschaal en seksuele geaardheid van respondenten.

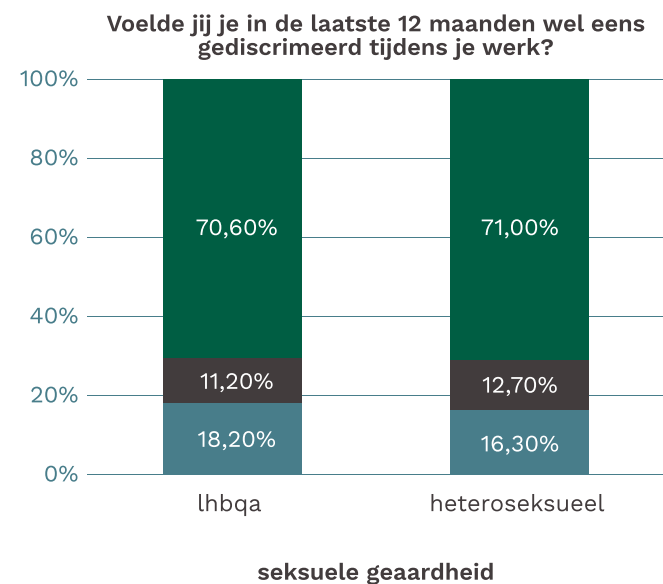
Uit de analyse blijkt dat respondenten met een Europese of buiten-Europese achtergrond meer discriminatie hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden dan respondenten met een Nederlandse achtergrond. Onder respondenten met een buiten-Europese achtergrond geeft een kwart van de respondenten aan zeker discriminatie te hebben ervaren, en 17% van de respondenten geeft aan dat ze niet zeker weten of ze discriminatie hebben ervaren. Ook hebben respondenten in lagere salarisschalen meer discriminatie ervaren dan respondenten in hogere salarisschalen. Heteroseksuele respondenten hebben minder discriminatie ervaren dan lesbische, homoseksuele, biseksuele, panseksuele, queer en aoseksuele (lhbq^{a7}) respondenten. En respondenten met een beperking en/of chronische ziekte hebben meer discriminatie ervaren dan respondenten zonder een beperking en/of chronische ziekte. Respondenten zijn ook gevraagd naar de grond(en) waarop ze zich gediscrimineerd voelden. In totaal zijn 18 verschillende gronden aangegeven voor ervaren discriminatie. De meest voorkomende grond die respondenten aangaven is herkomst en/of etniciteit.

7 Omdat we het hier specifiek hebben over seksuele geaardheid (en niet over gender), wijkt deze term af van de term lhbqtia+ die we in meer algemene zin gebruiken op andere plekken in het rapport.



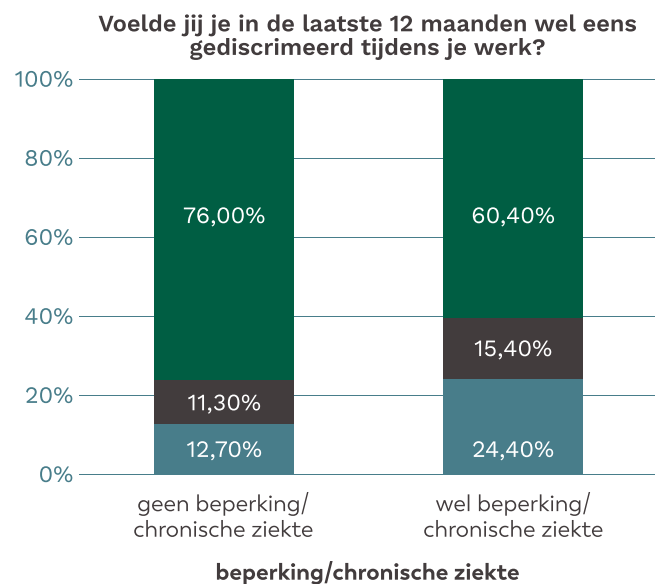
■ Ja ■ Ik weet niet zeker of het discriminatie was ■ Nee

Figuur 1. Percentage respondenten dat de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren of het niet zeker weet, uitgesplitst naar herkomst.



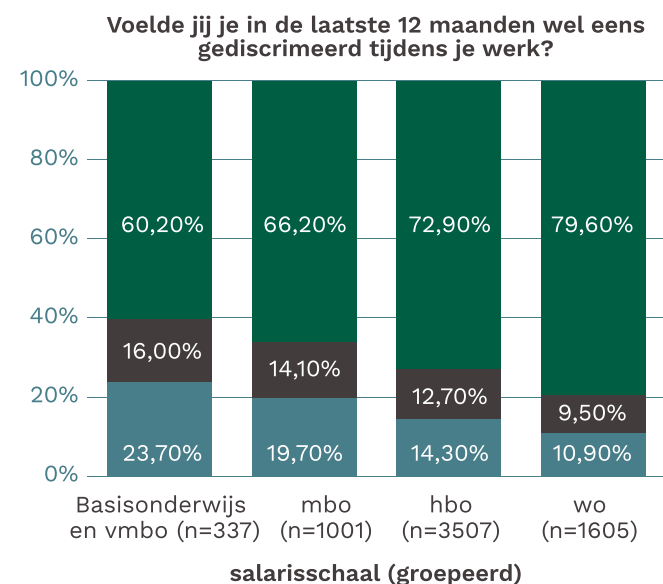
■ Ja ■ Ik weet niet zeker of het discriminatie was ■ Nee

Figuur 2. Percentage respondenten dat de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren of het niet zeker weet, uitgesplitst naar seksuele geaardheid.



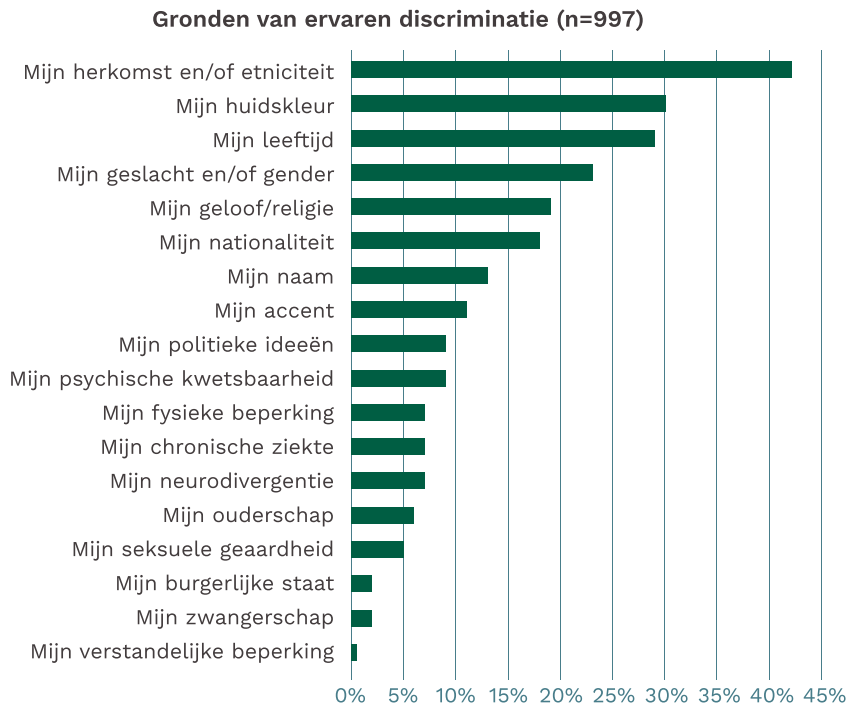
■ Ja ■ Ik weet niet zeker of het discriminatie was ■ Nee

Figuur 3. Percentage respondenten dat de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren of het niet zeker weet, uitgesplitst naar wel of geen beperking en/of chronische ziekte.



■ Ja ■ Ik weet niet zeker of het discriminatie was ■ Nee

Figuur 4. Percentage respondenten dat de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren of het niet zeker weet, uitgesplitst naar salarisschaal en bijbehorende werk- en denkniveau.



Figuur 5. Frequentie per grond van ervaren discriminatie in de afgelopen 12 maanden (meerdere antwoorden waren mogelijk).

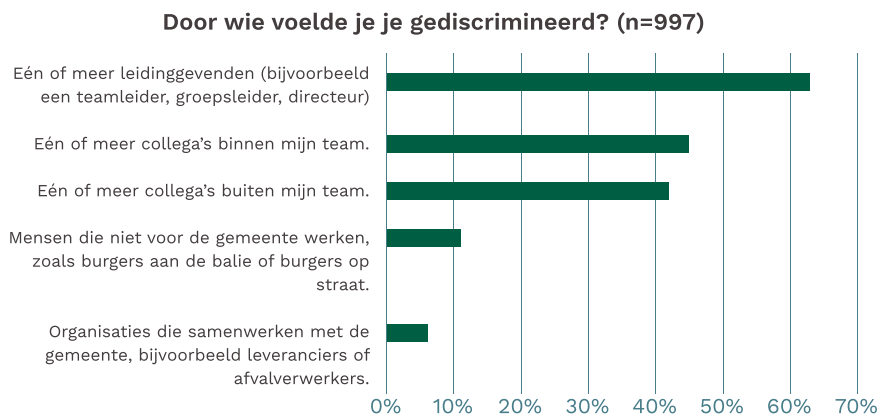
Intersectionele analyses

In een volgende multilevel analyse zijn ook mogelijk intersecties tussen achtergrondkenmerken getoetst, waarbij wederom gecontroleerd is voor cluster en directies. Wij vinden interactie effecten tussen: (1) het al dan niet hebben van een beperking en/of chronische ziekte en seksuele geaardheid. Zo vinden we dat lhbqa respondenten met een beperking en/of chronische ziekte meer discriminatie ervaren dan lhbqa respondenten zonder beperking en/of chronische ziekte en nog meer dan heteroseksuele respondenten met een beperking en/of chronische ziekte; (2) herkomst en gender. We vinden onder respondenten met een Nederlandse achtergrond dat mannen minder discriminatie ervaren dan andere genders, maar onder respondenten met een Europese of

buiten-Europese achtergrond vinden we juist dat mannen meer discriminatie ervaren dan andere genders; (3) herkomst en leeftijd. We vinden dat respondenten met een Nederlandse achtergrond meer discriminatie ervaren in de 65+ leeftijdscategorie vergeleken met respondenten van dezelfde leeftijd met een Europese of buiten-Europese achtergrond. Dit verschil bestaat niet in de andere leeftijdscategorieën; (4) de gender en salarisschaal categorie. We vinden dat onder respondenten in de laagste salarisschalen (die binnen de gemeente behoren bij de werk- en denkniveaus basisonderwijs en vmbo) mannen meer discriminatie ervaren dan andere genders. Dat verschil bestaat niet in de andere salarisschalen.

4.2. Wie waren de bronnen van ervaren discriminatie in het afgelopen jaar?

Alle respondenten die aangaven dat ze discriminatie hebben ervaren in het afgelopen jaar zijn ook gevraagd door wie ze zich gediscrimineerd voelden. Uit de resultaten blijkt dat het meer om interne medewerkers gaat vergeleken met externe partijen, zoals burgers of leveranciers. Het meest voorkomende antwoord was "één of meer leidinggevenden". In totaal geven 625 respondenten aan dat zijn in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren door één of meer leidinggevenden (63% van alle respondenten die discriminatie hebben ervaren).

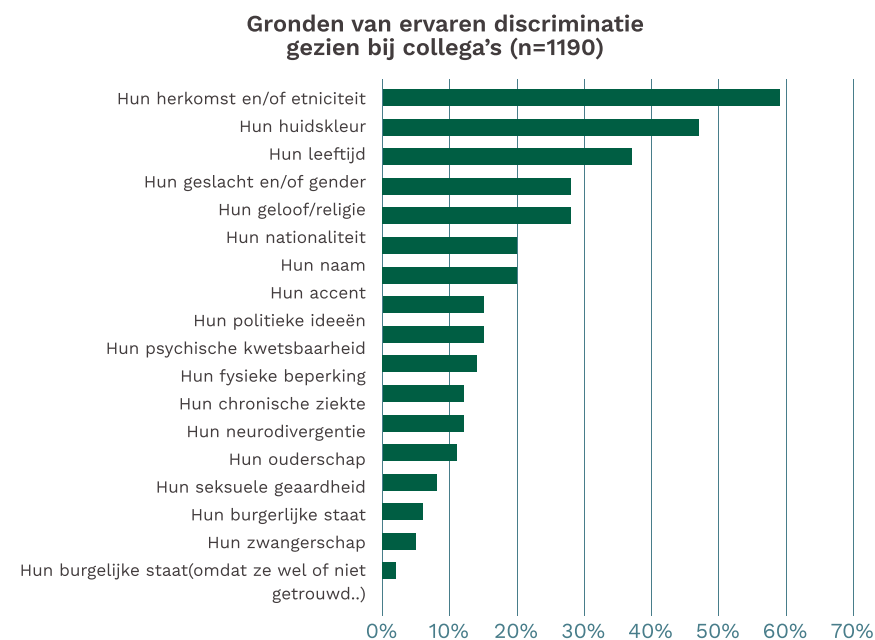


Figuur 6. Percentage respondenten per bron van ervaren discriminatie in de afgelopen 12 maanden (meerdere antwoorden waren mogelijk).

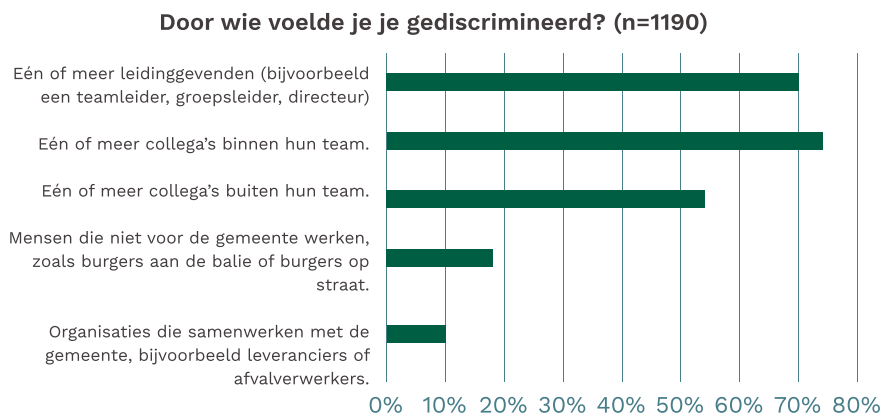
4.3. Hoeveel medewerkers hebben bij andere collega's discriminatie gezien in het afgelopen jaar? Door wie en op welke gronden?

Respondenten zijn ook gevraagd of ze in het afgelopen jaar wel eens discriminatie hebben gezien bij collega's tijdens het werk. In totaal hebben 1.190 respondenten discriminatie bij andere collega's gezien in de afgelopen 12 maanden (17,3% van alle respondenten). Daarnaast gaven 877 respondenten aan dat ze twijfelen of het discriminatie was (12,7% van alle respondenten). De respondenten die aangaven dat zij discriminatie bij collega's hebben gezien, zijn gevraagd door welke gronden zij dachten dat dit kwam. Er zijn 17 verschillende gronden aangegeven door respondenten. Het meest voorkomende antwoord was dat respondenten andere collega's gediscrimineerd hebben zien worden op basis van hun herkomst en/of etniciteit (59% van alle respondenten die discriminatie hebben gezien bij collega's in het afgelopen jaar). Ook zijn respondenten gevraagd door wie zij collega's gediscrimineerd hebben zien worden. Net als bij de discriminatie die respondenten zelf hebben ervaren, gaf een groot deel van

hen aan dat dit door "één of meer leidinggevenden" kwam. In totaal gaven 697 respondenten aan dat zij in de afgelopen 12 maanden andere collega's gediscrimineerd hebben zien worden door één of meer leidinggevenden (70% van alle respondenten die discriminatie om zich heen hebben gezien). Het meest voorkomende antwoord, dat werd gegeven door 74% van de respondenten die discriminatie hebben gezien bij andere collega's in het afgelopen jaar, was "door één of meer collega's binnen hun team."



Figuur 7. Percentage respondenten per bron van discriminatie, gezien bij collega's in de afgelopen 12 maanden (meerdere antwoorden waren mogelijk)



Figuur 8. Percentage respondentent per bron van discriminatie, gezien bij collega's in de afgelopen 12 maanden (meerdere antwoorden waren mogelijk).

4.4. Hoeveel werknemers hebben afgelopen jaar ongewenst gedrag ervaren?

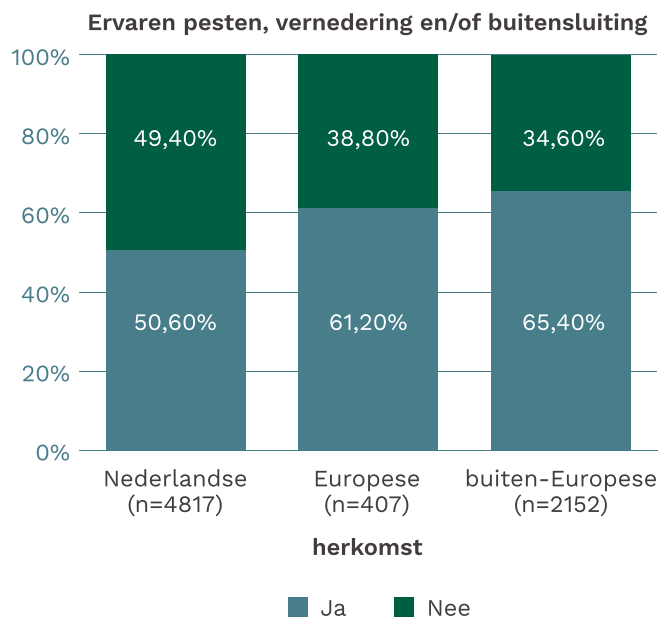
Ervaren ongewenst gedrag is gemeten aan de hand van een reeks stellingen die vielen onder drie verschillende componenten: (1) pesten; waaronder ook vernedering en buitensluiting; (2) geweld (verbaal en fysiek); en (3) seksuele intimidate. Deze driedeling is in lijn met de gedragscode van de gemeente Amsterdam (Bureau Integriteit gemeente Amsterdam, 2021).⁸

In totaal geven 3.833 respondentent aan dat ze de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of buitensluiting hebben ervaren. Dit is meer dan de helft van alle respondentent (55,6%). Ook voor ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting blijken er weer verschillen te bestaan tussen respondentent op grond van hun herkomst, gender, salarisschaal, of iemand wel of geen leidinggevende is, en op basis van leeftijd. Respondentent met een Europese achtergrond

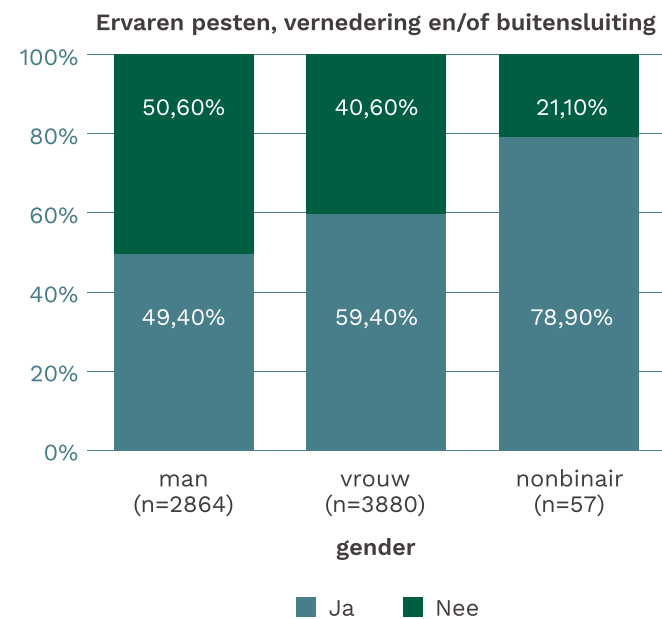
ervaren meer pesten, vernedering en/of buitensluiting dan respondentent met een Nederlandse achtergrond. Voor respondentent met een buiten-Europese achtergrond is dat verschil nog groter. Vrouwelijke respondentent ervaren meer pesten, vernedering en/of buitensluiting dan mannen. Voor non-binaire respondentent is dat verschil groter. Hoewel non-binaire personen een relatief kleine groep in de dataset zijn (57), zien we een duidelijk patroon. Onder deze laatste groep respondentent heeft maar liefst 78,9% pesten, vernedering en/of buitensluiting ervaren in het afgelopen jaar, meer dan zowel mannen als vrouwen⁹. Voor salarisschalen geldt dat respondentent in de laagste salarisschalen het meeste pesten, vernedering en/of buitensluiting hebben ervaren – en degenen in de hoogste salarisschalen het minste. Respondentent met een beperking en/of chronische ziekte hebben meer pesten, vernedering en buitensluiting ervaren in de afgelopen 12 maanden vergeleken met respondentent zonder beperking en/of chronische ziekte. Voor leeftijd geldt dat de jongste (16-24 jaar) en oudste respondentent het minste pesten, vernedering en/of buitensluiting hebben ervaren vergeleken met andere leeftijden (65+ jaar). En tot slot, voor leidinggevenden in dit onderzoek geldt dat zij iets meer pesten, vernedering en/of buitensluiting hebben ervaren (58,3%) dan niet-leidinggevenden (55%). Het gaat hier om een klein verschil. Deze bevinding lijkt voor sommigen misschien haaks te staan op de bevindingen dat leidinggevenden ook veel als bron worden benoemd door respondentent met betrekking tot discriminatie en/of ander ongewenst gedrag die zij ervaren. Toch is dat verenigbaar. Ten eerste is het zo dat mensen zowel zelf ongewenst gedrag kunnen ervaren als ongewenst gedrag kunnen vertonen richting anderen. Ook is het zo dat de leidinggevenden die aan dit onderzoek hebben meegedaan niet per se dezelfde leidinggevenden zijn die door respondentent worden gezien als de bron van ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag.

⁸ Vanwege zero inflatie zijn deze drie schalen omgescoord naar drie dichotome variabelen (0=nooit ervaren, 1=één of meer keren ervaren).

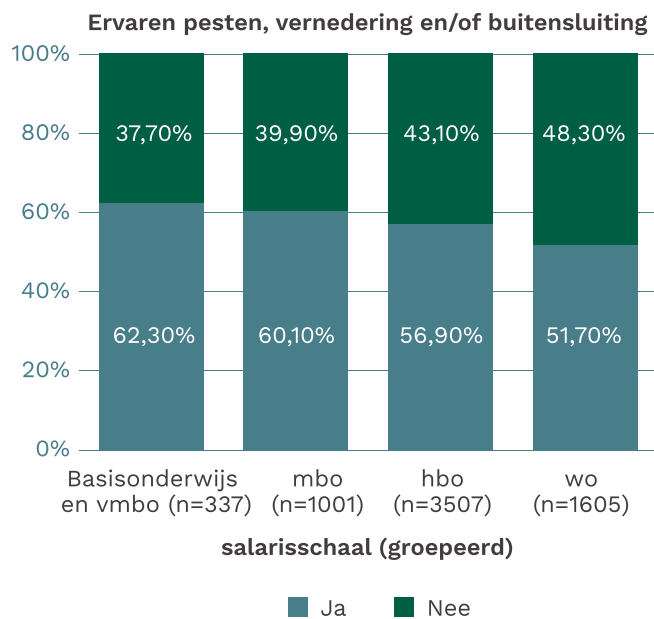
⁹ Omdat er geen complete data beschikbaar is over het aantal non-binaire personen binnen de gemeente, kunnen we geen conclusies trekken over de mate waarin dit een representatief beeld geeft voor non-binaire personen.



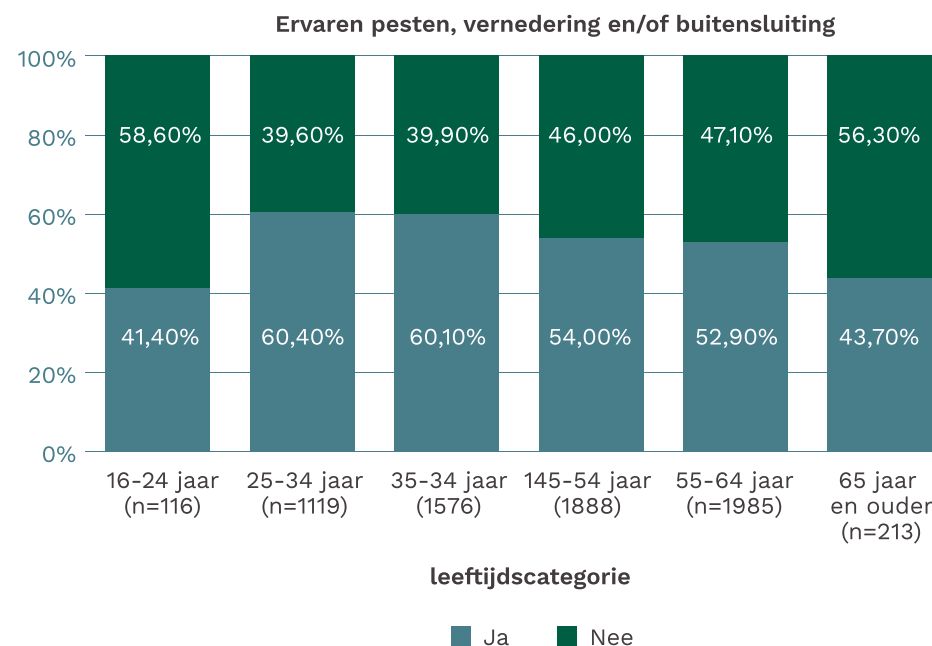
Figuur 9. *Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of buitensluiting heeft ervaren, uitgesplitst naar herkomst.*



Figuur 10. *Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of buitensluiting heeft ervaren, uitgesplitst naar gender.*



Figuur 11. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of buitensluiting heeft ervaren, uitgesplitst naar werk- en denkniveau.

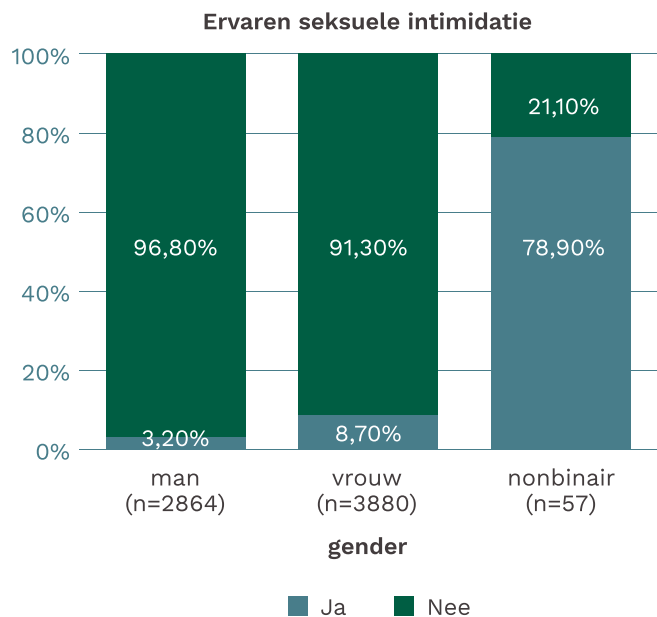


Figuur 12. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of buitensluiting heeft ervaren, uitgesplitst naar leeftijdscategorie

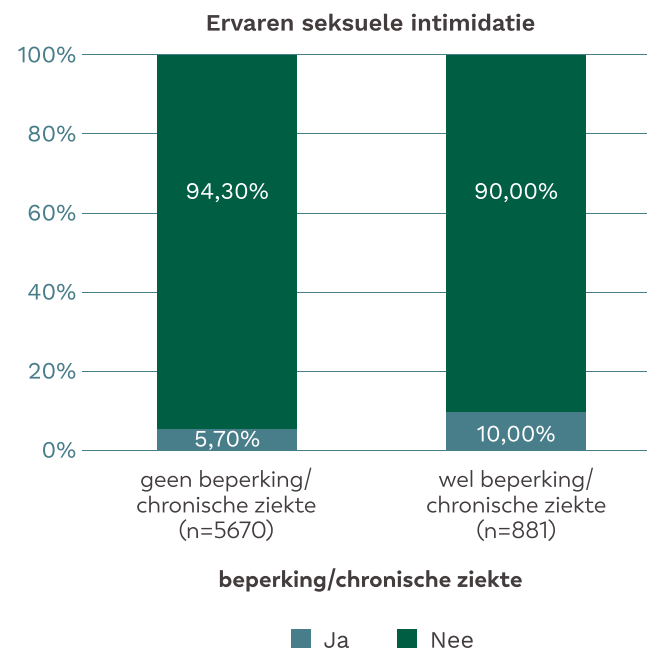
Ervaren seksuele intimidatie (fysiek en verbaal)

In totaal geven 442 respondenten aan dat ze in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie hebben ervaren (6,5 % van alle respondenten). Voor ervaren seksuele intimidatie zijn er verschillen tussen respondenten op grond van hun herkomst, gender, seksuele geaardheid, of iemand wel of geen beperking en/of chronische ziekte heeft, en op basis van salarisschaal. Vrouwen ervaren meer seksuele intimidatie (8,7%) dan mannen (3,2%). Voor non-binaire personen observeren we een groot verschil tussen de ervaringen van zowel mannen als vrouwen: bijna 80% van de non-binaire respondenten heeft in het afgelopen jaar seksuele intimidatie ervaren. Respondenten met een beperking en/of chronische ziekte hebben bijna 2 keer zoveel seksuele intimidatie ervaren als respondenten zonder beperking en/of chronische ziekte in de afgelopen

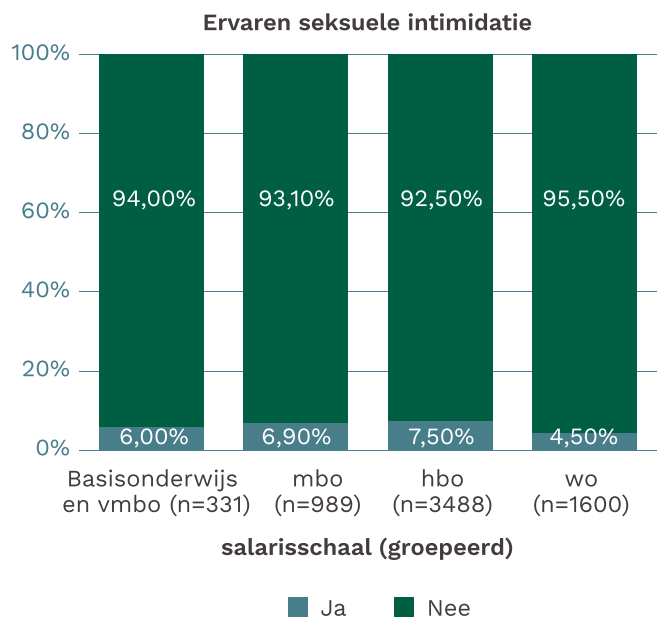
12 maanden. Respondenten in de hoogste salarisschalen (categorie WO) hebben in de afgelopen 12 maanden minder seksuele intimidatie ervaren vergeleken met respondenten in alle overige salarisschalen. Respondenten met Europese en buiten-Europese achtergronden hebben in de laatste 12 maanden meer seksuele intimidatie ervaren dan respondenten met een Nederlandse achtergrond. Heteroseksuele respondenten hebben in de laatste 12 maanden minder seksuele intimidatie ervaren dan lhbqa respondenten. Tot slot vinden wij dat de omvang waarin respondenten seksuele intimidatie hebben ervaren in de laatste 12 maanden afnam met de leeftijd: hoe hoger de leeftijdscategorie waartoe zij behoren, hoe minder seksuele intimidatie zij hebben ervaren.



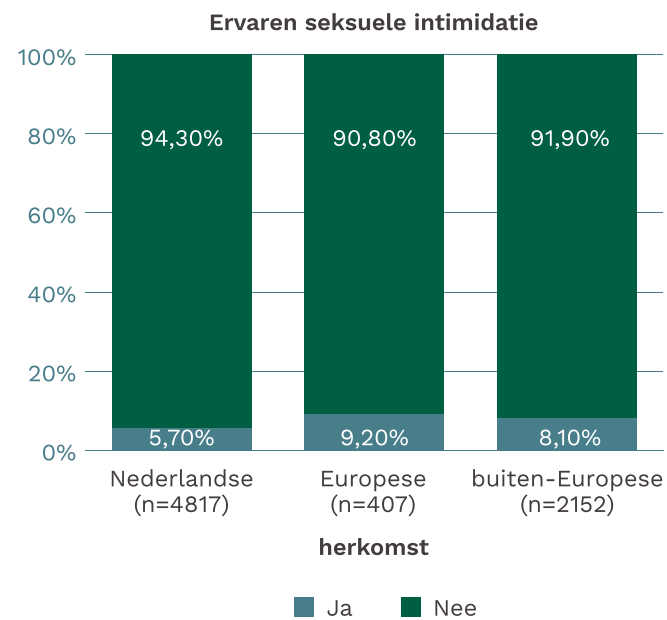
Figuur 13. Percentage respondenten dat in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie heeft ervaren, uitgesplitst naar gender.



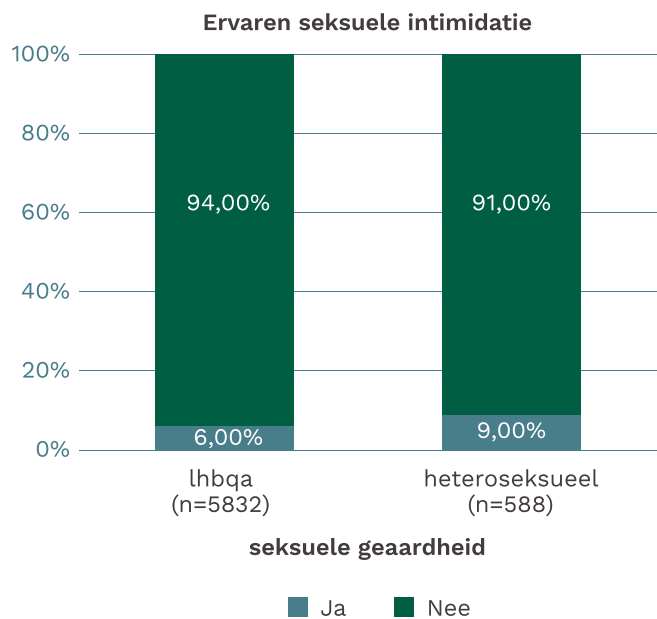
Figuur 14. Percentage respondenten dat in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie heeft ervaren, uitgesplitst naar beperking en/of chronische ziekte.



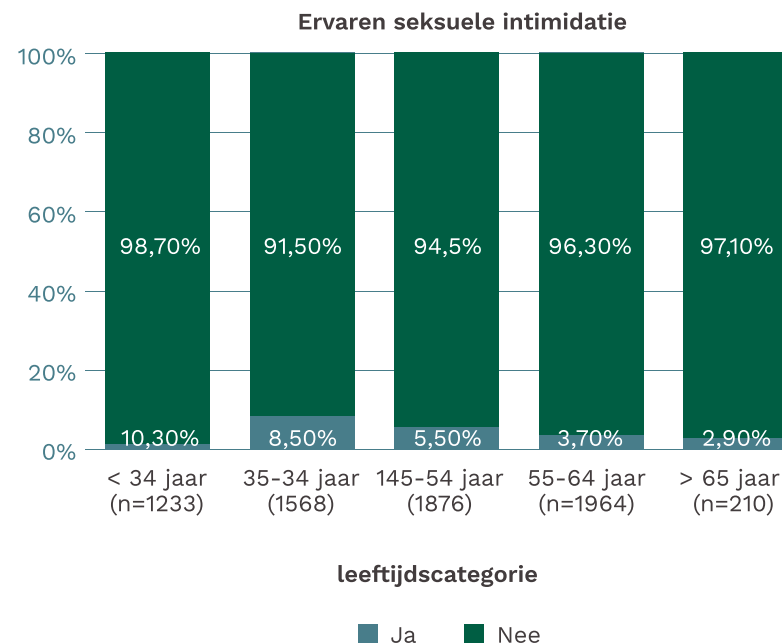
Figuur 15. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie heeft ervaren, uitgesplitst naar werk- en denkniveau.



Figuur 16. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie heeft ervaren, uitgesplitst naar herkomst.



Figuur 17. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie heeft ervaren, uitgesplitst naar seksuele geaardheid.

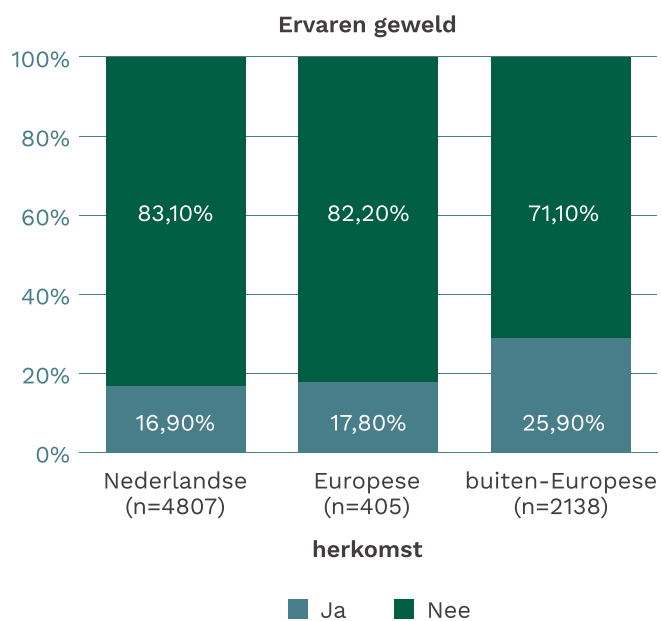


Figuur 18. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie heeft ervaren, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.

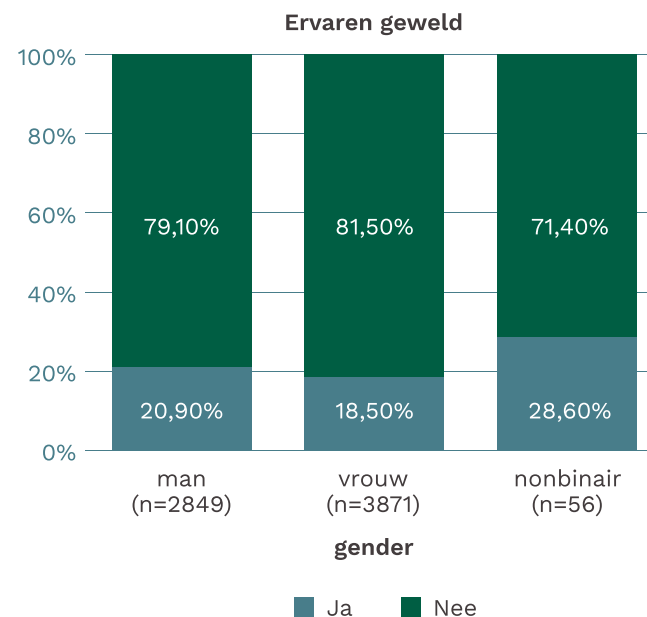
Ervaren geweld (fysiek en verbaal)

In totaal geven 1.364 respondenten aan dat ze gedurende de afgelopen 12 maanden geweld hebben ervaren (19,8 % van alle respondenten). Voor ervaren geweld zijn er verschillen tussen respondenten op grond van hun herkomst, gender, salarisschaal, en of iemand wel of geen beperking en/of chronische ziekte heeft. Respondenten met een buiten-Europese achtergrond ervaren meer geweld dan respondenten met een Nederlandse of Europese achtergrond. Wat betreft gender, vinden we dat non-binaire respondenten meer geweld hebben ervaren dan mannen en vrouwen. Vrouwen hebben minder geweld ervaren dan mannen in de afgelopen 12 maanden. Onder respondenten met een beperking en/of chronische ziekte vinden we opnieuw dat zij bijna 2 keer

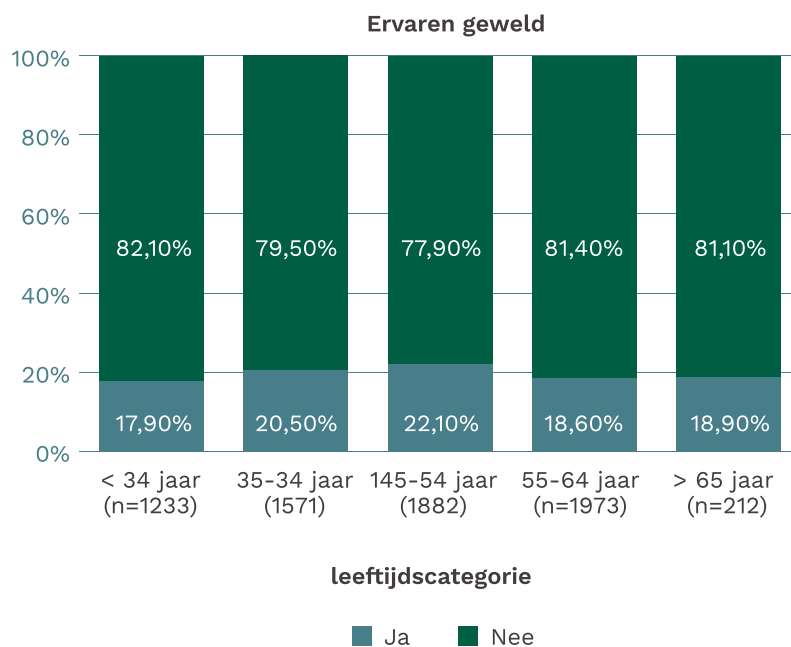
zoveel geweld hebben ervaren dan respondenten zonder een beperking en/of chronische ziekte. Voor leeftijdscategorieën vinden we dat respondenten in de jongste categorieën in de afgelopen 12 maanden het minste geweld hebben ervaren. Wat betreft salarisschaal categorieën blijkt dat respondenten in lagere schalen in de afgelopen 12 maanden meer geweld hebben ervaren dan respondenten in de hogere schalen. Zo vinden we dat respondenten in de laagste schalen bijna 2½ keer meer geweld hebben ervaren dan respondenten in de hoogste salarisschalen.



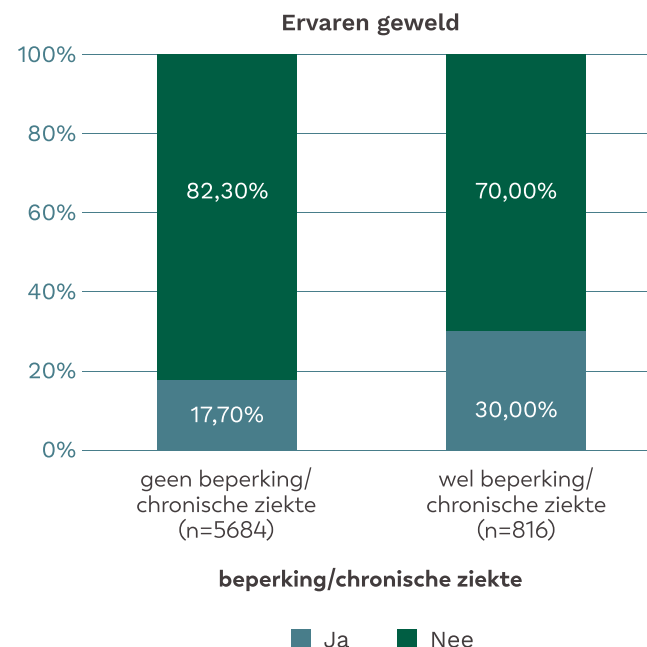
Figuur 19. Percentage respondenten dat in de afgelopen 12 maanden geweld heeft ervaren, uitgesplitst naar herkomst.



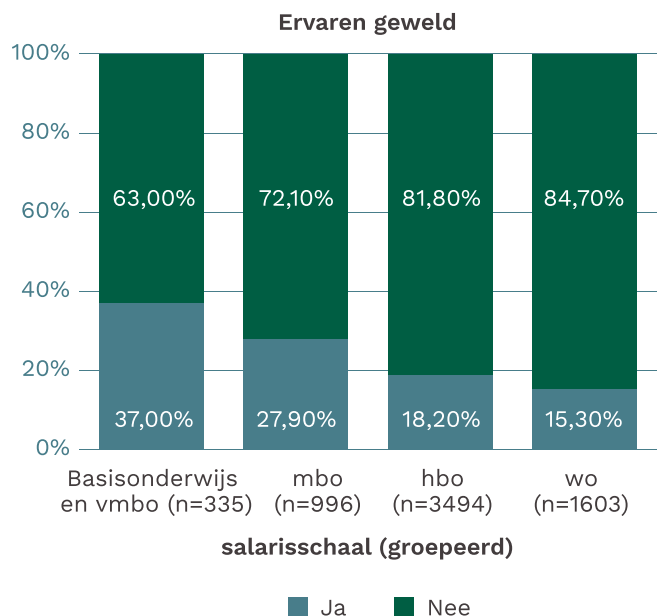
Figuur 20. Percentage respondenten dat in de afgelopen 12 maanden geweld heeft ervaren, uitgesplitst naar gender.



Figuur 21. Percentage respondenten dat in de afgelopen 12 maanden geweld heeft ervaren, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.



Figuur 22. Percentage respondenten dat in de afgelopen 12 maanden geweld heeft ervaren, uitgesplitst naar beperking en/of chronische ziekte.



Figuur 23. *Percentage respondentent dat de afgelopen 12 maanden geweld heeft ervaren, uitgesplitst naar werk- en denkniveau.*

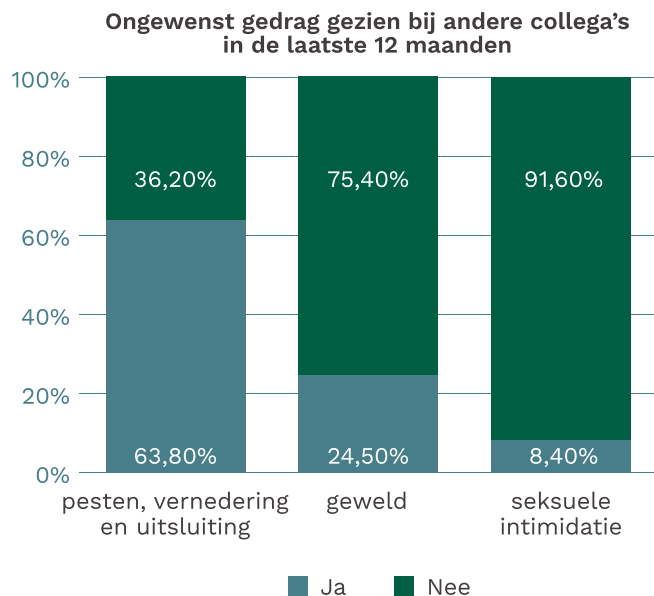
Respondenten die hebben aangegeven dat ze in de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag hebben ervaren zijn ook gevraagd wie hen zo heeft behandeld. Meerder antwoorden waren mogelijk. Ook hier zien we dat het meer gaat om interne (collega's en leidinggevenden) dan om externe personen (burgers of leveranciers). Collega's in hetzelfde team (48,3 %) en leidinggevenden (47,1%) van respondenten zijn de meest voorkomende antwoorden.



Figuur 24. *Percentage respondentent per bron van ongewenst gedrag dat in de afgelopen 12 maanden is ervaren (meerdere antwoorden waren mogelijk).*

4.5. Hoeveel werknemers hebben afgelopen jaar ongewenst gedrag gezien bij andere collega's?

Respondenten geven ook aan dat zij gedurende de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag bij collega's hebben gezien. Dit verschilt per type ongewenst gedrag. Het meest voorkomende ongewenste gedrag dat respondenten in deze periode om zich heen hebben gezien is pesten, vernedering en buitensluiting van collega's. Respondenten zijn ook gevraagd naar wie de bron was van het ongewenste gedrag dat zij bij hun collega's hebben gezien de afgelopen 12 maanden. Wederom zien we hier dat het meer om interne dan externe personen gaat. Het meest voorkomende antwoord is collega's binnen hetzelfde team.



Figuur 25. Percentage respondentent die in de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag heeft gezien bij collega's, uitgesplitst per type ongewenst gedrag.

4.6. Hoeveel medewerkers vertellen aan iemand van het werk dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren en/of om zich heen gezien? Aan wie vertellen ze dat? En waarom vertellen ze het niet?

De respondenten die aangaven dat ze zelf in de afgelopen 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren en/of bij collega's hebben gezien, kregen vervolgens de vraag of ze dat aan iemand bij de gemeente hebben verteld, en zo ja, aan wie. Respondenten die aangaven dat ze in de afgelopen 12 maanden nooit discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of bij collega's hebben gezien, kregen deze vragen niet te zien. We zien dat 38% van de respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie en/



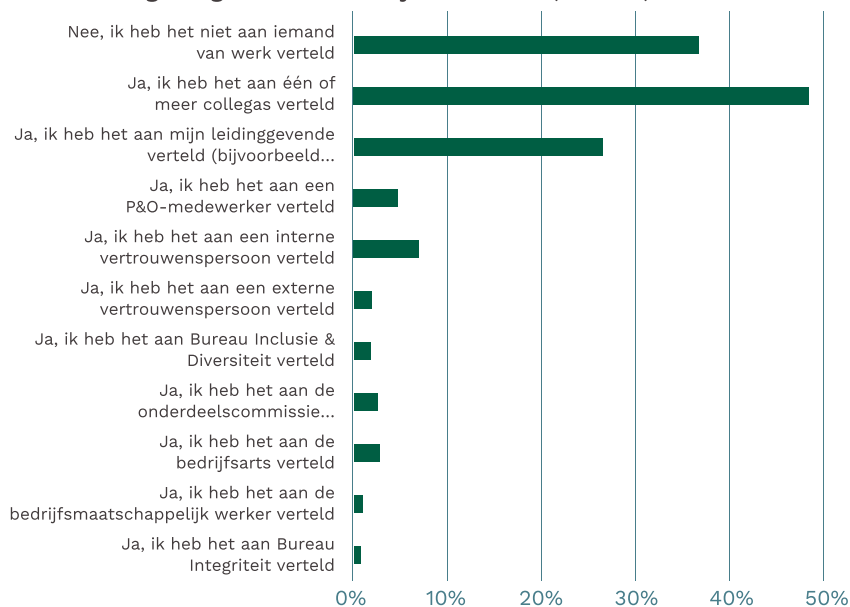
Figuur 26. Percentage respondentent per bron van ongewenst gedrag dat in de afgelopen 12 maanden is gezien bij collega's (meerdere antwoorden waren mogelijk).

of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of bij collega's hebben gezien, dit niet aan iemand op het werk hebben verteld. Ook hier zien we weer verschillen tussen groepen respondenten.

De multilevel analyse toont aan dat mannen die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren of bij collega's zien, dit minder vaak aan iemand op het werk vertellen dan vrouwen en non-binaire personen. Heteroseksuele respondenten vertellen het minder vaak aan iemand op het werk dan lesbische, homoseksuele, biseksuele, panseksuele, queer, en aseksuele respondenten. Respondenten met een leidinggevende functie vertellen het minder vaak aan iemand op het werk dan respondenten zonder een leidinggevende functie. Respondenten met een beperking en/of chronische ziekte vertellen het vaker aan iemand op het werk dan respondenten zonder een beperking en/of chronische ziekte.

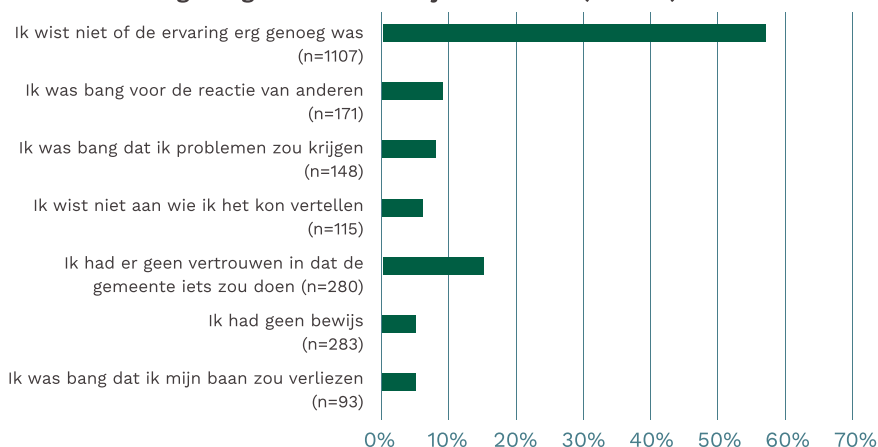
In figuur 27 staat een overzicht van antwoorden op de vraag aan wie respondenten hebben verteld dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren en/of bij andere collega's hebben gezien. Het meest voorkomende antwoord is "aan één of meer collega's" (46%), op afstand gevolgd door "aan mijn leidinggevende" (26%). Respondenten die de afgelopen 12 maanden wel discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren en/of bij collega's hebben gezien, maar dat niet aan iemand op het werk hebben verteld, kregen een vervolgvraag naar de redenen hiervoor. Veruit de meest voorkomende reden is dat respondenten aangeven dat ze niet zeker wisten of de ervaring ernstig genoeg was. In figuur 28 staan de absolute aantallen er overal tussen haakjes bij.

Heb je wel eens aan iemand anders verteld dat jij of iemand anders de laatste 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebt ervaren tijdens werk? (n=5065)



Figuur 27. *Of, en aan wie, respondenten vertellen over hun eigen ervaring en/of die van collega's met discriminatie en/of ander ongewenst gedrag in de afgelopen 12 maanden (meerdere antwoorden waren mogelijk).*

Waarom heb je niet aan iemand anders verteld dat jij of iemand anders de laatste 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebt ervaren tijdens werk? (n=1930)



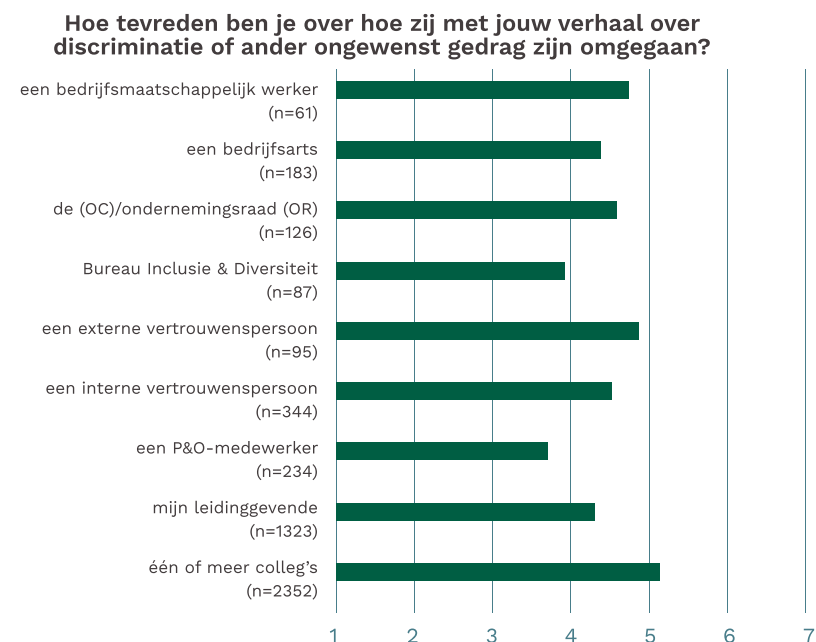
Figuur 28. *Redenen waarom respondenten niet aan iemand op het werk vertellen dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren en/of bij andere collega's hebben gezien (meerdere antwoorden waren mogelijk).*

4.7. Hoe tevreden zijn medewerkers over hoe er wordt omgegaan met hun verhaal over ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag?

Onder de respondenten die aan iemand op het werk hebben verteld dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of bij collega's hebben gezien, hebben we onderzocht hoe tevreden ze zijn met hoe er is omgegaan met hun verhaal. Met *one-sample t*-testen hebben we getoetst in hoeverre de antwoorden van respondenten verschilden van het midden van de schaal (niet tevreden, niet ontevreden). Als ze boven het midden van de schaal scoren, betekent het dat ze gemiddeld in bepaalde mate tevreden zijn met hoe er met hun verhaal is omgegaan. Als ze lager scoren dan het midden, betekent het dat ze gemiddeld in bepaalde mate ontevreden zijn. Als ze niet verschillen van

het midden van de schaal, betekent het dat ze gemiddeld niet tevreden en niet ontevreden zijn.

We zien dat respondenten gemiddeld tevreden zijn met hoe er wordt omgaan met hun verhaal over ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag wanneer zij dat aan iemand op het werk vertellen. Er zijn hierop twee uitzonderingen. Als eerste, de respondenten die aan Bureau Inclusie en Diversiteit hebben verteld dat zij discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of gezien, scoren op het midden van de schaal. Dit geeft aan dat respondenten gemiddeld niet tevreden en niet ontevreden zijn over hoe Bureau Inclusie en Diversiteit met hun verhaal over ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag is omgegaan. Ten tweede scoren de respondenten die aan een P&O-medewerker hebben verteld dat zij discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of gezien, lager dan het midden van de schaal. Dit geeft aan dat respondenten over het algemeen ontevreden zijn over hoe P&O-medewerkers met hun verhaal over discriminatie en/of ander ongewenst gedrag zijn omgegaan.



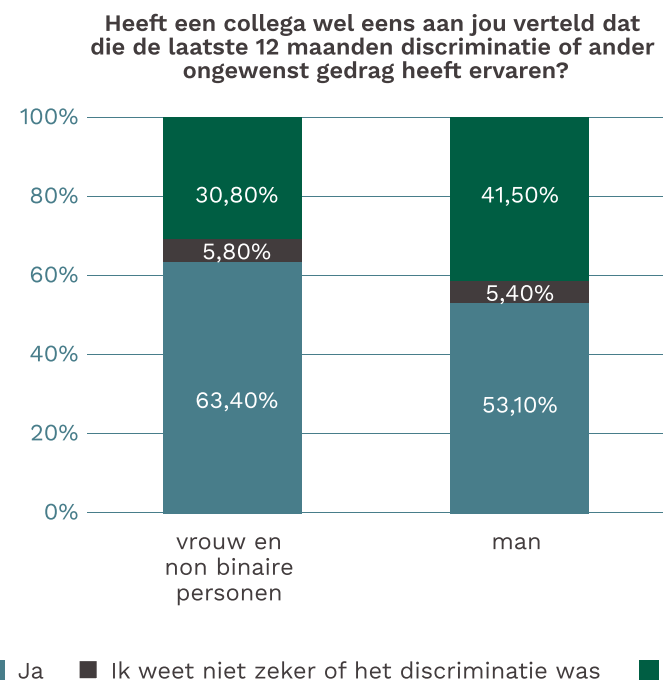
Figuur 29. *Tevredenheid van respondenten over de afhandeling van hun verhaal, uitgesplitst naar aan wie ze het verteld hebben (de schaal liep van 1 = heel ontevreden tot 7 = heel tevreden).*

4.8. Hoe gaan leidinggevend en om met meldingen?

In totaal geven 722 respondenten aan dat zij een leidinggevende functie hebben en/of verantwoordelijk zijn voor de meldingen over discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente (11,2% van alle respondenten). De vraag die hierover is gesteld is: "Sommige mensen hebben een functie binnen de gemeente waarin zij verantwoordelijk zijn voor meldingen over discriminatie en ander ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld een leidinggevende zoals een teamleider, groepsleider, manager of directeur. Ook mensen bij Bureau Integriteit of P&O-adviseurs zijn verantwoordelijk voor het behandelen van discriminatie en

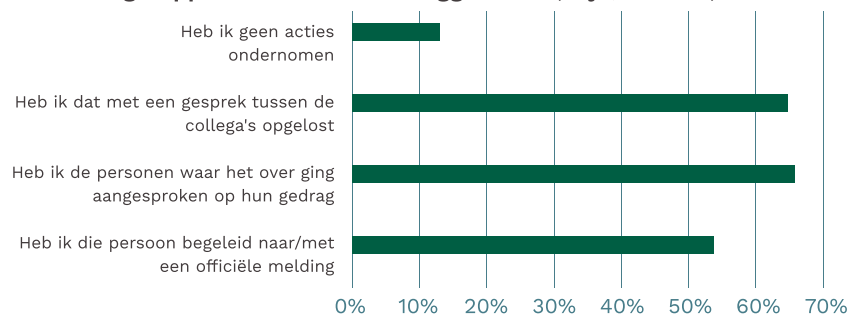
ander ongewenst gedrag. Had jij in de laatste 12 maanden een functie waarin je verantwoordelijk was voor het afhandelen van of adviseren naar aanleiding van meldingen over discriminatie of ander ongewenst gedrag?" Respondenten die op deze vraag ja hebben geantwoord, worden in dit rapport hierna leidinggevende respondenten of respondent met een leidinggevende functie genoemd.

Opvallend is dat 119 respondenten aangaven dat ze niet weten of ze een leidinggevende functie hebben en/of verantwoordelijk zijn voor meldingen (1,7%). Van de respondenten in een leidinggevende functie geeft 75,5% aan dat ze gedurende de afgelopen 12 maanden aan collega's hebben gevraagd of ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren; daarnaast geeft 2,7% aan dat ze niet meer weten of ze dat aan collega's hebben gevraagd. Verder vinden we dat 59% van de leidinggevende respondenten aangeeft dat één of meer collega's in de afgelopen 12 maanden aan hen heeft/hebben verteld dat zij discriminatie en/of ander ongewenst gedrag heeft/hebben ervaren; daarnaast geeft 5,6% van de leidinggevende respondenten in dit onderzoek aan dat ze niet zeker weten of het iets met discriminatie en/of ander ongewenst gedrag te maken had. Hier vinden we ook dat gender van leidinggevende respondenten uitmaakt. Vrouwen en non-binaire leidinggevende respondenten in dit onderzoek geven meer aan dan de leidinggevende mannen in dit onderzoek, dat één of meer collega's hen heeft/hebben verteld dat ze in de afgelopen 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren. Onder de leidinggevende respondenten die aangaven dat één of meer collega's aan hen heeft/hebben verteld dat die in de afgelopen 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag heeft/hebben ervaren, is gevraagd wat ze daar vervolgens mee hebben gedaan. De meest voorkomende antwoorden zijn dat leidinggevende respondenten de persoon/personen waar het over ging hebben aangesproken op hun gedrag (66,4%) en/of dat ze het met een gesprek tussen de collega's hebben opgelost (65,4%). Daarnaast geeft 12,7% van de leidinggevende respondenten aan dat ze geen actie hebben ondernomen nadat ze hoorden dat een collega discriminatie en/of ander ongewenst gedrag had ervaren.



Figuur 30. *Percentage respondenten met een leidinggevende en/of verantwoordelijke functie aan wie een collega de afgelopen 12 maanden heeft verteld over ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag.*

Zelfgerapporteerde actie leidinggevende (% ja, n = 396)

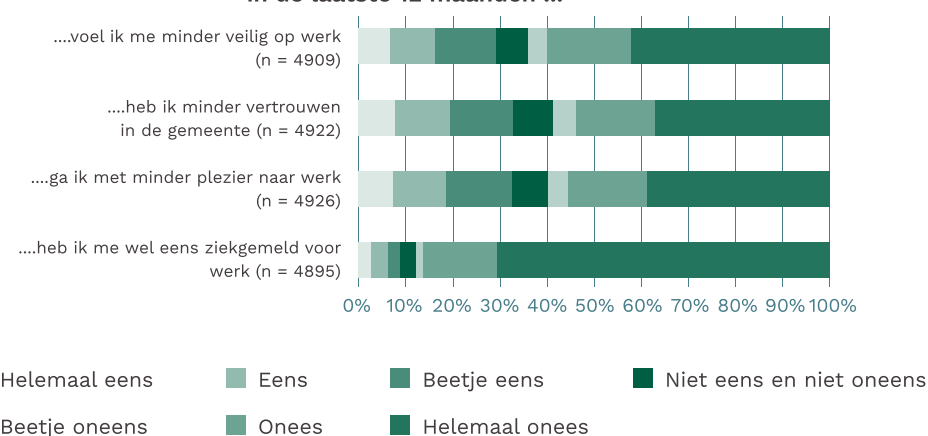


Figuur 31. *Of, en welke, acties respondenten met een leidinggevende functie hebben ondernomen nadat een collega/collega's vertelde(n) over ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag (meerdere antwoorden waren mogelijk).*

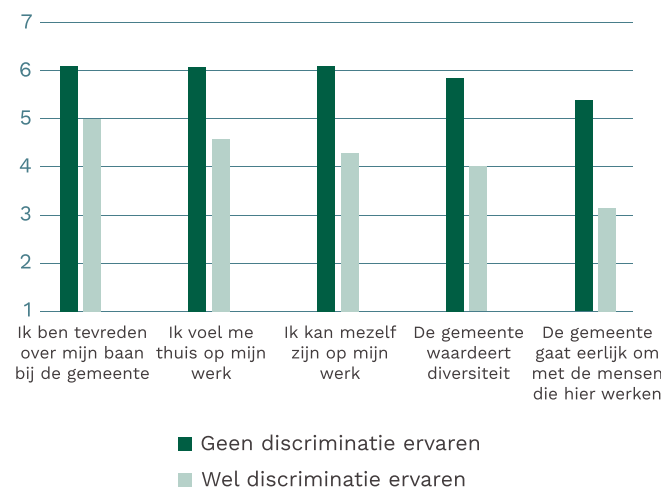
4.9. Wat zijn de gevolgen van ervaren discriminatie en/of ander gedrag onder werknemers?

We hebben respondenten die zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden, of die dit hebben gezien bij collega's, gevraagd naar de gevolgen die zij daarvan ondervinden. We vinden dat tot wel 20,8% aangeeft dat ze zich in bepaalde mate minder veilig voelen op werk; 23,4% heeft in bepaalde mate minder vertrouwen in de gemeente; 23,2% gaat in bepaalde mate met minder plezier naar het werk. Een veel kleiner deel van de respondenten geeft aan dat ze zich gedurende de afgelopen 12 maanden in bepaalde mate wel eens ziek gemeld hebben door ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag (6,1%). Of respondenten wel of geen discriminatie/ongewenst gedrag hebben ervaren, hangt samen met hoe tevreden ze zijn over hun baan, ervaren inclusie (in hoeverre ze zich thuis voelen en zichzelf kunnen zijn op het werk), en hoe ze het bredere diversiteitsklimaat op het werk ervaren (in hoeverre ze vinden dat de gemeente diversiteit waardeert en mensen eerlijk behandelt).

Door discriminatie of ander ongewenst gedrag in de laatste 12 maanden ...



Figuur 32. *Zelfgerapporteerde gevolgen van ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag.*

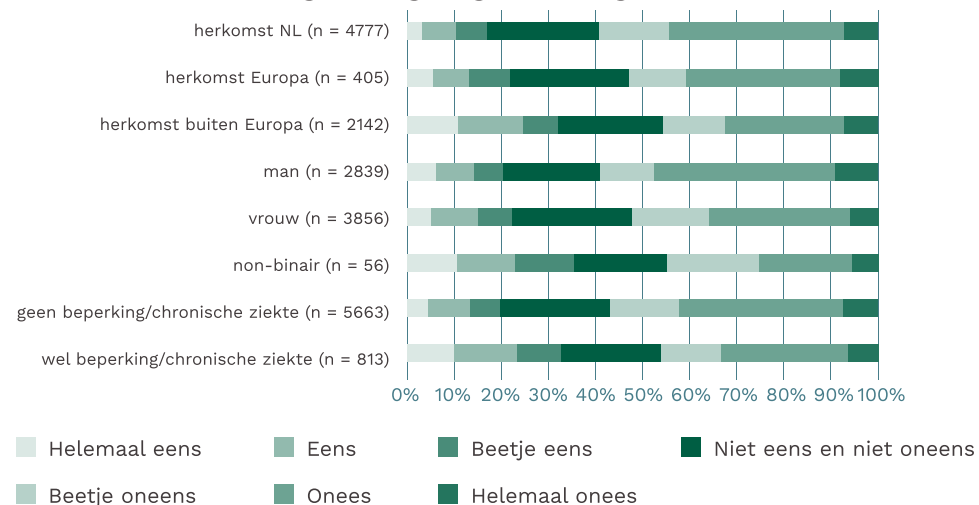


Figuur 33. *Werktevredenheid, ervaren inclusie en perceptie van het diversiteitsklimaat, uitgesplitst naar respondenten die wel of geen discriminatie hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden.*

4.10. Hoe tevreden zijn medewerkers over de huidige aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente?

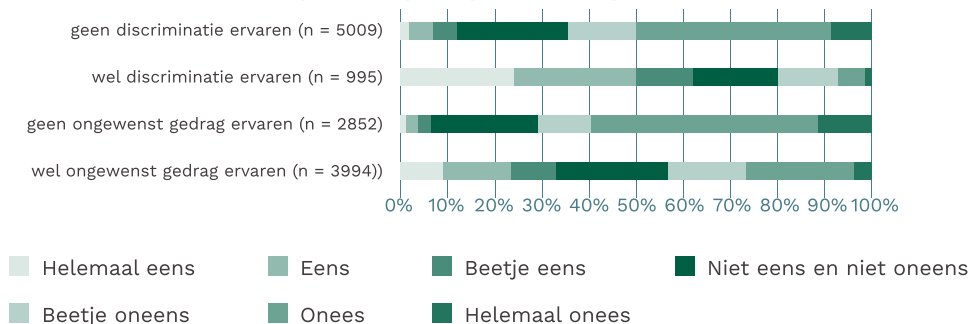
Alle respondenten zijn gevraagd in hoeverre ze tevreden zijn over de huidige aanpak binnen de gemeente tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag. Over het algemeen zijn respondenten verdeeld in hun mate van onvrede/tevredenheid over de huidige aanpak binnen de gemeente. Zo zien we dat respondenten met een Nederlandse achtergrond tevredener zijn over de huidige aanpak binnen de gemeente dan respondenten met een Europese of niet-Europese achtergrond. Ook mannen zijn tevredener over de huidige aanpak dan vrouwen en non-binaire personen. Respondenten zonder een beperking en/of chronische ziekte zijn ook tevredener over de huidige aanpak binnen de gemeente dan respondenten met een beperking en/of chronische ziekte. Het grootste verschil in tevredenheid over de huidige aanpak binnen de gemeente vinden we tussen respondenten die zelf geen discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren en de respondenten die dat wel hebben ervaren. Respondenten die de afgelopen 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren zijn ontevredener dan respondenten die zelf geen discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren. In totaal geeft 21% van de respondenten die discriminatie heeft ervaren en 43% van de respondenten die ongewenst gedrag heeft ervaren aan dat zij tevreden zijn over de huidige aanpak binnen de gemeente ten aanzien van discriminatie en ander ongewenst gedrag.

Hoe tevreden ben jij op dit moment over de aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente?



Figuur 34. Tevredenheid van respondenten over de huidige aanpak binnen de gemeente, uitgesplitst naar herkomst, gender en beperking en/of chronische ziekte.

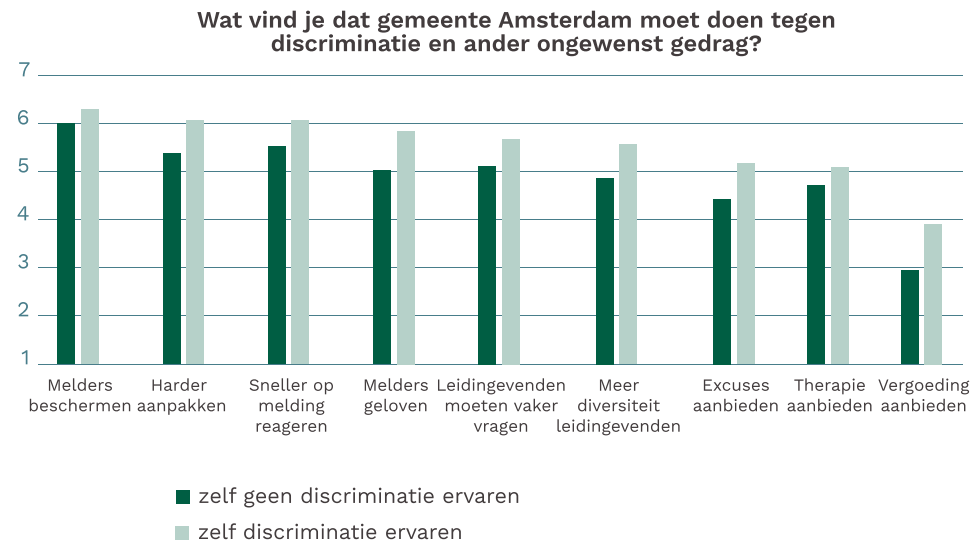
Hoe tevreden ben jij op dit moment over de aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente?



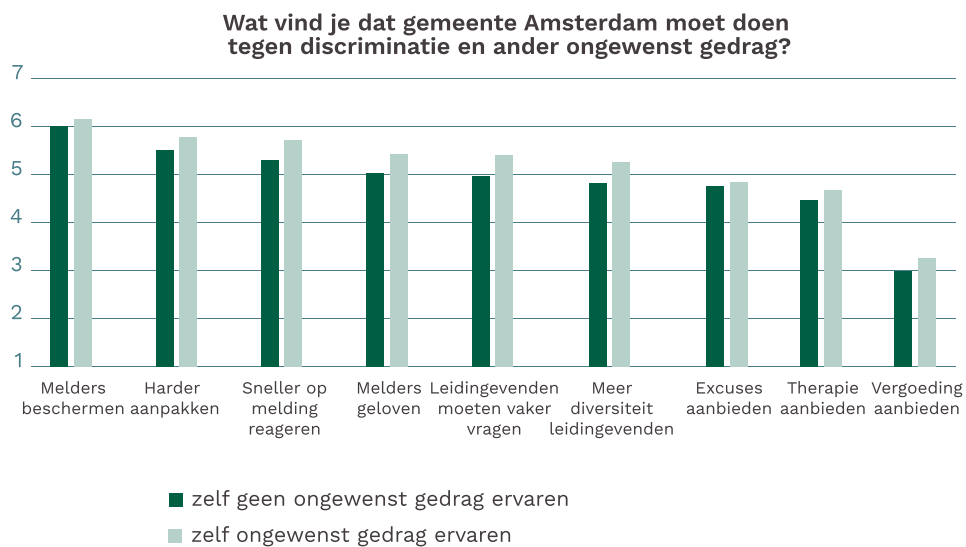
Figuur 35. Tevredenheid van respondenten met de huidige aanpak binnen de gemeente, uitgesplitst naar wel of geen discriminatie en ongewenst gedrag ervaren in de afgelopen 12 maanden.

4.11. Wat moet de gemeente volgens werknemers doen in de aanpak tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag?

Over het algemeen is er brede steun onder respondenten voor de verschillende maatregelen die deel uitmaken van de aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag. De meeste steun is er voor de stelling dat de gemeente mensen moet beschermen die discriminatie en ander ongewenst gedrag melden. De minste steun is er voor het idee dat de gemeente een vergoeding moet bieden aan mensen die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben meegemaakt. Verder blijkt dat vergeleken met respondenten die zelf geen discriminatie hebben ervaren, respondenten die zelf wel discriminatie hebben ervaren meer steun uitspreken ten aanzien van de volgende maatregelen: (1) het aanbieden van excuses; (2) het aanbieden van een vergoeding; (3) sneller reageren op meldingen; en (4) het vaker geloven van melders. Ook blijkt dat vergeleken met respondenten die zelf geen ongewenst gedrag hebben ervaren, respondenten die zelf wel ongewenst gedrag hebben ervaren meer steun uitspreken ten opzichte van de volgende maatregelen: (1) harder aanpakken; (2) sneller reageren op meldingen; (3) het vaker geloven van melders; (4) meer diversiteit onder leidinggevenden; en (5) leidinggevenden moeten vaker vragen naar ervaringen.



Figuur 36. Steun onder respondenten voor verschillende maatregelen tegen discriminatie en/of ongewenst gedrag, uitgesplitst naar wel of niet zelf discriminatie hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden.



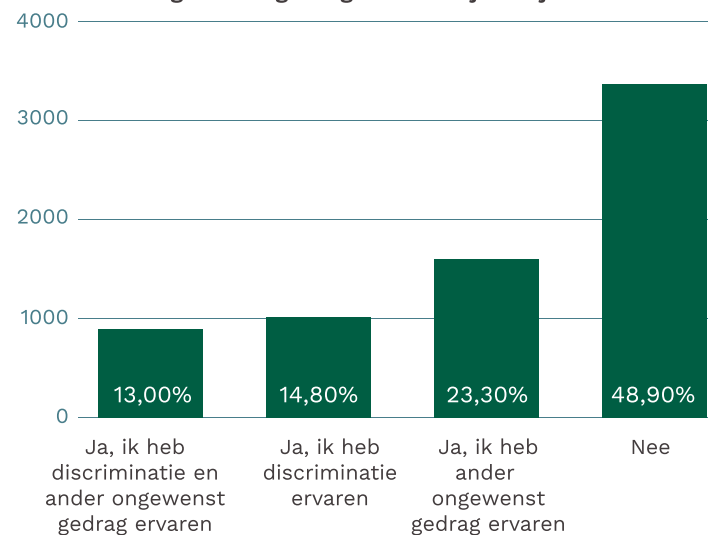
Figuur 37. Steun onder respondenten voor verschillende maatregelen tegen discriminatie en/of ongewenst gedrag, uitgesplitst naar wel of niet zelf ongewenst gedrag hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden.

4.12. Terugblik: hoeveel medewerkers hebben discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren sinds ze bij de gemeente werken?

Als respondenten ook de kans krijgen om hun ervaringen van langer dan een jaar geleden te delen, dan vinden we dat 3.513 van hen discriminatie, ander ongewenst gedrag of beide hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken. Dat is meer dan de helft van alle respondenten (51,1%). Het percentage voor ervaren discriminatie tijdens de hele dienstperiode (14,8%) is bijna identiek aan het percentage ervaren discriminatie in de afgelopen 12 maanden (14,5%). Voor ervaren ongewenst gedrag is het percentage voor de hele dienstperiode lager (26,3%) dan die in de afgelopen 12 maanden (55,6%). Hierbij is het belangrijk

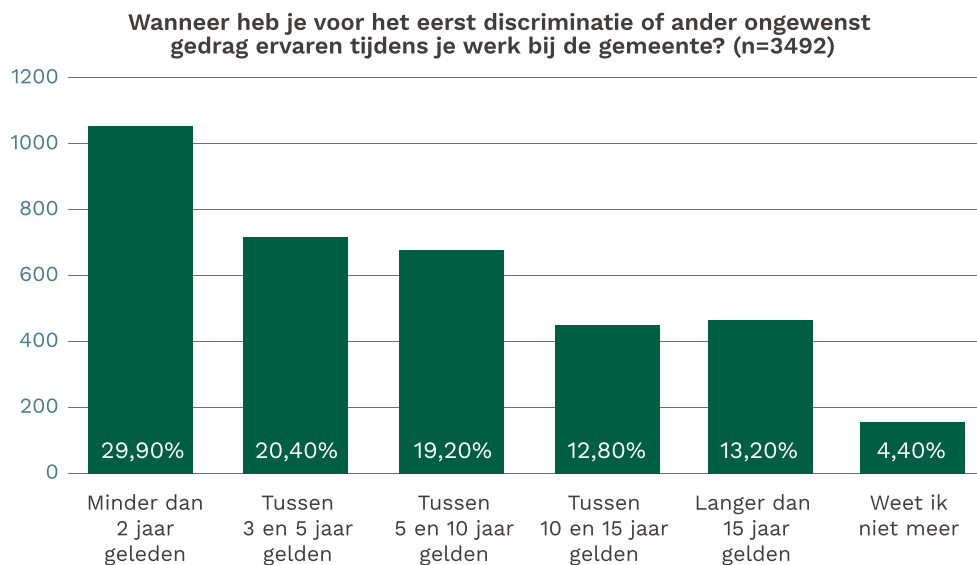
te noemen dat ervaren ongewenst gedrag gedurende de hele dienstperiode is gemeten door respondenten te vragen of zij "ongewenst gedrag" (als verzamelterm) hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken. Ervaren ongewenst gedrag in de afgelopen 12 maanden is gemeten met een reeks stellingen over specifiek gedrag, zoals "Ik ben gepest." Deze bevindingen lijken te suggereren dat respondenten eerder stellingen over concreet gedrag met ja beantwoorden dan een algemene stelling over ongewenst gedrag.

Heb jij tijdens je hele tijd bij de gemeente wel eens discriminatie of ongewenst gedrag ervaren tijdens je werk?



Figuur 38. Percentage respondenten dat tijdens de hele diensttijd bij de gemeente discriminatie en/of ander ongewenst gedrag heeft ervaren.

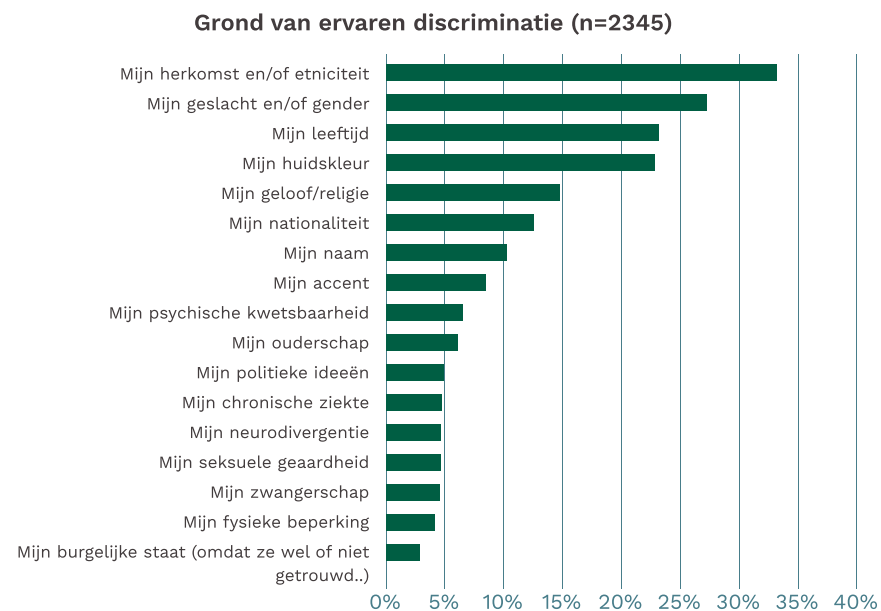
Om na te gaan hoe lang geleden de eerste ervaring met discriminatie en/of ander ongewenst gedrag was voor respondenten, zijn ze hiernaar gevraagd. Dit hangt uiteraard sterk samen met diensttijd (hoe langer respondenten bij de gemeente werken, hoe langer geleden hun eerste ervaring met discriminatie en/of ongewenst gedrag was). Hoewel het voor dit onderzoek nodig was om een focus in de vragen aan te brengen op ervaringen van de afgelopen 12 maanden, illustreren deze resultaten dat een groot deel van de respondenten (ook) discriminatie ervaringen heeft van langer geleden.



Figuur 39. Tijdsperiodes waarin respondenten voor het eerst discriminatie of ander ongewenst gedrag hebben ervaren tijdens hun werk bij de gemeente Amsterdam.¹⁰

Respondenten die aangaven discriminatie te hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken, hebben vervolgens ook aangegeven op welke gronden dat

was. Ook hier zien we dat herkomst en/of etniciteit door respondenten als de meest voorkomende grond wordt aangegeven.



Figuur 40. Frequentie per grond van ervaren discriminatie sinds respondenten bij de gemeente werken (meerdere antwoorden waren mogelijk).

¹⁰ Deze tijdsperiodes correleerden uiteraard sterk met diensttijd.

5 Conclusies

In dit rapport is in beeld gebracht wat de omvang is van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. We zetten de belangrijkste bevindingen op een rij:

Ervaren ongewenst gedrag

- Meer dan de helft van alle respondenten (55%) heeft in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of uitsluiting ervaren. Dat percentage loopt op tot rond de 60% voor respondenten met een Europese achtergrond, respondenten in salarisschalen die binnen de gemeente behoren bij werk- en denkniveau basisschool t/m mbo. Van de respondenten met een buiten-Europese achtergrond heeft 65% de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of uitsluiting ervaren, en onder respondenten met een beperking en/of chronische ziekte is dat 68%. Voor respondenten in dit onderzoek die non-binair zijn, ligt dat percentage rond de 80%. Tot wel 63% van de respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden gezien dat andere collega's werden gepest, vernederd en/of uitgesloten.
- In de afgelopen 12 maanden heeft 6% van alle respondenten verbale en/of fysieke seksuele intimidatie ervaren. Dat percentage loopt op tot 10% voor medewerkers onder de 34 jaar en voor medewerkers met een beperking en/of chronische ziekte. Onder non-binaire respondenten in dit onderzoek heeft bijna 80% in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie ervaren. En 8%

van de respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie gezien waar andere collega's het slachtoffer van werden.

- In totaal geeft bijna 20% van de respondenten aan in de afgelopen 12 maanden verbaal en/of fysiek geweld te hebben ervaren. Dit loopt op tot 30% voor mensen met een beperking en/of chronische ziekte, 25% voor respondenten met een buiten-Europese achtergrond, en 37% voor respondenten in salarisschalen die binnen de gemeente overeenkomen met werk- en denkniveau basisschool en vmbo. Daarnaast heeft 24% van de respondenten de afgelopen 12 maanden geweld gezien bij andere collega's.

Ervaren discriminatie

- In de afgelopen 12 maanden, heeft 14% van alle respondenten discriminatie ervaren¹¹. Dat percentage loopt op tot rond 25% onder respondenten met een buiten-Europese achtergrond, beperking en/of chronische ziekte, en/of respondenten in salarisschalen die binnen de gemeente horen bij de werk- en denkniveaus basisonderwijs en vmbo. Daarnaast geeft 17% van alle respondenten aan dat zij hebben gezien dat collega's in de afgelopen 12 maanden werden gediscrimineerd¹². Leidinggevenden worden het meeste als bron genoemd van eigen ervaren discriminatie; dat geldt voor meer dan 60% van de respondenten die in de laatste 12 maanden discriminatie hebben ervaren. Onder respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie bij collega's hebben gezien, gaf 70% aan dat dit door leidinggevenden kwam en 74% dat dit door directe collega's kwam.
- Intersectionele analyses tonen aan dat de wisselwerking tussen het al dan niet hebben van een beperking en/of chronische ziekte en seksuele

¹¹ Daarnaast wist 12% van alle respondenten niet zeker of ze discriminatie hadden ervaren.

¹² Daarnaast wist 12% van alle respondenten niet zeker of het wel discriminatie was.

geaardheid, herkomst en leeftijd, gender en salarisschaal/ werk- en denkniveau zorgt voor specifiekere patronen in ervaren discriminatie.

Gevolgen van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag

- Tussen 20-23% van de respondenten die de afgelopen 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of gezien bij anderen, geeft aan dat ze zich daardoor minder veilig voelen, minder plezier hebben in hun werk en minder vertrouwen hebben in de gemeente.
- Het hebben ervaren van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag in de afgelopen 12 maanden hangt negatief samen met de mate van werktevredenheid, ervaren inclusie (het gevoel van thuis horen binnen de gemeente, het gevoel jezelf te kunnen zijn op het werk) en perceptie van het diversiteitsklimaat (het gevoel dat de gemeente diversiteit waardeert en mensen eerlijk behandelt).

Wel of niet aan iemand verteld?

- Onder leidinggevende respondenten geeft bijna 60% aan dat één of meer collega's hen de afgelopen 12 maanden heeft verteld dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren.
- Van de respondenten die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of bij andere collega's hebben gezien, geeft meer dan 35% aan dit niet aan iemand op het werk te hebben verteld. De belangrijkste reden om het niet aan iemand te vertellen is dat respondenten twijfelen of hun ervaring wel ernstig genoeg is (57%).

Meningen over de aanpak van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag binnen de gemeente

- Een minderheid van de respondenten die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren is tevreden over de huidige aanpak binnen de gemeente. Van de respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren is dat 21%, en van de respondenten die in de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag hebben ervaren is 43% tevreden met de

huidige aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente.

- Er is brede steun voor verschillende maatregelen tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag onder de respondenten, zoals het beschermen van melders. Respondenten die zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren, rapporteren over het algemeen meer steun dan respondenten die dat niet zelf hebben ervaren.

Samenvattend werpt dit rapport een onthullend licht op de omvang van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. Voor het eerst is er een representatief, gemeentebreed onderzoek gedaan naar hoeveel medewerkers discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren. De belangrijkste bevindingen tonen aan dat meer dan de helft van de respondenten ongewenst gedrag heeft ervaren in de afgelopen 12 maanden, met aanzienlijke variatie tussen verschillende demografische groepen. Deze bevindingen geven een verontrustend beeld van de organisatiecultuur in verhouding tot de ambitie die de gemeente nastreeft om een inclusieve werkgever te zijn en hier een voorbeeldrol in te vervullen voor andere organisaties in de stad (Gemeente Amsterdam, 2021). Door dit kwantitatieve onderzoek is ook duidelijk geworden dat de ervaringen met discriminatie zoals beschreven in eerdere kwalitatieve onderzoeken (Kistemaker et al., 2023; Kros, et al., 2023), geen incidenten blijken te zijn. Daarnaast worden leidinggevenden het meest benoemd als de personen door wie medewerkers zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd voelden. Deze bevinding is zorgelijk met oog op de belangrijke taak die leidinggevenden hebben in het toezien op een veilige werkomgeving, zonder ongewenst gedrag. Samen benadrukken deze bevindingen de urgentie om effectieve(re) maatregelen te treffen om ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag tegen te gaan. In de volgende sectie beschrijven wij aanbevelingen voor dergelijke maatregelen.

6 Aanbevelingen

Het huidige onderzoek laat zien dat een wezenlijk deel van de medewerkers van gemeente Amsterdam discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren tijdens hun werk. In deze sectie doen we aanbevelingen om discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente te voorkomen en aan te pakken. Dit doen we aan de hand van thema's uit de bestuursopdracht inclusie en diversiteit met betrekking tot het vergroten van een inclusieve werkcultuur. We beschrijven daarbij ook bekende valkuilen.

Verbeter de aanpak van(uit) leidinggevenden

Leidinggevenden hebben binnen de gemeente een belangrijke taak in het toezien op een veilige werkomgeving zonder ongewenst gedrag (Bureau Integriteit gemeente Amsterdam, 2021). Om ervoor te zorgen dat deze taak goed uitgevoerd wordt, is het van belang dat dit een kerntaak is van leidinggevenden en niet iets wat men 'erbij' moet doen (Miller, 2021). Ook is het belangrijk dat leidinggevenden hier verantwoording over moeten afleggen (Dobbin & Kalev, 2022). Voor effectief diversiteit- en inclusiebeleid is het essentieel dat expliciet wordt gemaakt welke taken er liggen voor leidinggevenden op de verschillende niveaus (Hays-Thomas et al., 2012). Om die taken uit te kunnen voeren zijn er ook specifieke vaardigheden en kennis nodig. Daar kunnen leidinggevenden op worden geselecteerd en beoordeeld. Direct leidinggevenden moeten bijvoorbeeld kennis hebben over ongelijke machtsverhoudingen, en ze moeten vaardigheden bezitten zoals empathie om hier adequaat mee om te kunnen gaan (Hays-Thomas et al. 2012). Daarnaast is het uiteraard van belang dat leidinggevenden zelf niet discrimineren en/of ander ongewenst gedrag vertonen.

Een opvallende bevinding is dat een groot deel van de medewerkers die in de afgelopen 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren, aangeven dat dit door een leidinggevende kwam. Voor ervaren discriminatie zijn leidinggevenden zelfs de meest door respondenten genoemde bron. Gelet op de belangrijke taak van leidinggevenden om toe te zien op een veilige werkomgeving, zijn deze bevindingen zorgelijk. Ze verdienen urgente aandacht in het (door)ontwikkelen van een aanpak door de gemeente. Deze bevindingen zijn ook zorgelijk vanwege de machtspositie van leidinggevenden. Leidinggevenden hebben meestal invloed op het carrièreverloop, werkplezier en de algehele werkervaring van hun medewerkers, hetgeen het extra moeilijk kan maken voor werknemers om eventuele misstanden bespreekbaar te maken en/of te melden. Bij het behandelen van meldingen over ongewenst gedrag van leidinggevenden dient er oog te zijn voor de onderlinge machtsverschillen en risico's van machtsmisbruik, zoals daar bij iedere melding oog voor moet zijn (Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024). In het geval van een melding waarin een leidinggevende als pleger wordt beschuldigd is het cruciaal dat gedupeerden hier veilig over kunnen praten, zonder angst voor consequenties als demotie of het verlies van hun baan. Datzelfde geldt voor getuigen en omstanders; ook daar bestaat het risico dat zij niets zullen zeggen over ongewenst gedrag wanneer het gaat om een leidinggevende (Ashburn & Nardo et al., 2014). Als er een melding of signaal binnenkomt over ongewenst gedrag door een leidinggevende kunnen verschillende vervolgstappen worden genomen, bijvoorbeeld een persoonsgericht feitenonderzoek (Regerings-commissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024).

Stel duidelijke sociale normen

Uit eerder onderzoek weten we dat er hele verschillende opvattingen kunnen zijn over wat wel en geen discriminatie is, en dat mensen soms zeggen discriminatie af te keuren maar tegelijkertijd ook vinden dat mensen 'te snel' roepen

dat iets discriminatie is (SCP, 2017). Zelfs de meest openlijke discriminatie kan door de discriminerende partij zelf niet als dusdanig worden beschouwd (Felten et al., 2021). Niet alleen bij discriminatie maar ook bij seksuele intimidatie is dit een probleem: men weet vaak niet goed wat dit precies inhoudt, zo is bekend uit eerder onderzoek (I&O Rearch, 2023). Binnen de gemeente Amsterdam blijkt dit een aandachtspunt, net als in andere organisaties. Van alle respondenten geeft 12% aan dat ze niet zeker weten of ze in het afgelopen jaar discriminatie hebben meegemaakt. Nog eens 12% van alle respondenten geeft aan dat ze niet zeker weten of ze in de afgelopen 12 maanden wel eens discriminatie om zich heen hebben gezien bij andere collega's. Ook blijkt uit het huidige onderzoek dat de meest voorkomende reden dat medewerkers hun ervaringen van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag niet aan iemand hebben verteld, is dat ze twijfelen of hun ervaringen wel ernstig genoeg zijn. Daarom is het voor de gemeente van belang om meer duidelijkheid te verschaffen over wat wel en niet wordt beschouwd als discriminatie en ander ongewenst gedrag, bijvoorbeeld via campagnes, meer specifieke informatie in de gedragscode, bijeenkomsten, of via een aparte (anonieme) informatielijn.

In de Handreiking cultuurverandering op de werkvloer van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024), staat onder meer dat het belangrijk is om een gedragscode te hebben; dit zorgt voor eenduidige definities over wat gewenst gedrag is en wat de organisatie als seksueel grensoverschrijdend gedrag ziet (Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024). Bij de gemeente Amsterdam is er een gedragscode waarin staat dat discriminatie absoluut niet mag. Dat stelt een duidelijke sociale norm. Dat is van belang, want duidelijke en expliciete sociale normen zijn een belangrijke manier om het gedrag van mensen te sturen (Tankard & Paluck, 2016). Zulke normen zijn daarmee onontbeerlijk in de aanpak van ongewenst gedrag, zoals discriminatie (Felten & Broekroelofs, 2022; Felten & Kros, 2023) en seksuele intimidatie (Campbell & Chinnery, 2018). Sociale normen kunnen onder meer versterkt worden door te laten zien dat veel anderen al het gewenste/ goede gedrag vertonen:

bijvoorbeeld "94% van de medewerkers die ongewenst gedrag ziet, gaat dit melden bij de manager" (Campbell & Chinnery, 2018). Omdat mensen vaak doen wat ze denken dat anderen ook doen of vinden, is dit een manier om gedrag te sturen (Campbell & Chinnery, 2018; Felten & Broekroelofs, 2022; Tankard & Paluck, 2016). Een andere manier is om het gesprek tussen medewerkers over sociale normen te faciliteren en samen duidelijke normen vast te stellen (Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024). Het is daarom aan te bevelen om binnen de gemeente aan de slag te gaan met het versterken van de sociale norm tegen ongewenst gedrag – en vervolgens te monitoren wat wel en niet effectief blijkt.

Verbeter het meldproces en onderzoek de beperkingen

Een duidelijk meldproces kan onderdeel zijn van de aanpak tegen ongewenst gedrag, inclusief discriminatie. Tegelijkertijd is het belangrijk om te erkennen dat meldsystemen beperkt zijn in hun effect, zoals blijkt internationaal onderzoeken. Meldsystemen blijken vaak niet goed te werken, onder meer omdat de bewijslast voor discriminatie zo hoog ligt (Dobbin & Kalev, 2022) en gedupeerden doorgaans niet durven te melden (Cortina & Areguin, 2021). In het kader van seksueel grensoverschrijdend gedrag is bekend dat vaak alleen de meest heftige ervaringen worden gemeld en minder de 'alledaagse vormen' waardoor deze buiten beeld blijven (Cortina & Areguin, 2021).

Ook is het zo dat wanneer een meldsysteem centraal wordt gesteld in de aanpak tegen ongewenst gedrag, het risico ontstaat dat er geen actie wordt ondernomen zolang er geen melding is (Cortina & Areguin, 2021; Dobbin & Kalev, 2022), of dat er ten onrechte wordt aangenomen dat weinig meldingen betekent dat er geen problemen spelen. Daarnaast leidt melden nog te vaak tot negatieve gevolgen voor de melder (Dobbin & Kalev, 2022; Leslie & Gelfand, 2008), iets waar medewerkers zelf ook bang voor zijn (Kros et al., 2023). In het huidige onderzoek is er brede steun onder medewerkers van de gemeente Amsterdam voor het bieden van bescherming aan mensen die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag melden. Aan te bevelen is dat er een duidelijk plan komt over hoe medewerkers die iets melden kunnen worden beschermd

tegen mogelijke negatieve consequenties van het melden, zoals 'wraakacties' vanuit de discriminerende partij. Het steunen van gedupeerden dient ook een taak zijn die belegd is in de organisatie (Zelin & Magley, 2021). Bovendien dient een effectief meldproces te waarborgen dat er voldoende rekening wordt gehouden met de rechten van alle betrokkenen.

In de vragenlijst is niet expliciet gevraagd naar meldgedrag onder de mensen die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren. Bekend is immers al hoeveel meldingen er zijn: het is duidelijk dat dit niet veel meldingen betreft (Gemeente Amsterdam, 2020). We hebben er daarom voor gekozen om respondenten te vragen of ze wel eens aan iemand op het werk hebben verteld dat ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren, aan wie/waar ze dat hebben verteld, en hoe tevreden ze zijn over de manier waarop er met hun verhaal is omgegaan. Op deze manier beoogden we zoveel mogelijk respondenten mee te kunnen nemen in de analyses (gezien het lage aantal meldingen; Gemeente Amsterdam, 2020) én om mogelijke verwarring te voorkomen over het onderscheid tussen het aan iemand vertellen, een formele melding doen, of een klacht indienen; uit eerder kwalitatief onderzoek naar ervaren discriminatie bleek dat onderscheid niet duidelijk te zijn voor medewerkers van de gemeente (Kistemaker et al., 2023).

In het huidige onderzoek gaf meer dan de helft van de leidinggevende respondenten aan in de afgelopen 12 maanden een signaal te hebben ontvangen van collega's met betrekking tot ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag. Een deel van die leidinggevende respondenten liet weten dat ze de situatie hebben opgelost met een gesprek tussen de betreffende personen. Maar discriminatie en seksuele intimidatie zijn geen 'gewone' arbeidsconflicten (Felten & Kros, 2023). Wanneer ongewenst gedrag wordt behandeld als een arbeidsconflict, is er onvoldoende aandacht voor het verschil in macht tussen de discriminerende partij en de gedupeerde. Bij een conflict is het vaak het uitgangspunt; 'waar er twee vechten, hebben er twee schuld'. Dat uitgangspunt is niet passend bij discriminatie en ander ongewenst gedrag: de ene persoon

wordt gedupeerd door het gedrag van de ander, vaak door iemand die hoort tot een dominante groep of zich anderszins bevindt in een machtiger positie. Dat is dus geen 'gewoon' conflict. En dat los je niet op met een 'goed gesprek'. Belangrijk is dus dat er oog is voor machtsverschillen en dat ingezet wordt op het veranderen van het gedrag van de discriminerende partij (Sue et al. 2019) en op hen verantwoordelijk stellen voor dat gedrag (Zelin & Magley, 2021). Het herstel van de relatie tussen de discriminerende partij en de gedupeerde is vaak pas mogelijk nadat een rechtvaardige oplossing is gevonden (zoals negatieve consequenties voor de discriminerende partij, opgelegd vanuit de organisatie; Tripp et al, 2007). Dat er consequenties zijn voor personen die discrimineren wordt ook belangrijk gevonden door medewerkers in deze studie (er is brede steun voor 'harder aanpakken').

Monitor de effectiviteit van trainingen en interventies

Organisaties geven elk jaar veel geld uit aan trainingen en interventies voor hun medewerkers. Ook op het terrein van het bevorderen van sociale veiligheid. Een bekende valkuil bij de aanpak van ongewenst gedrag, inclusief discriminatie, is om de focus te leggen op individuen en hun (onbewuste) vooroordelen en stereotypen (Felten & Kros, 2023). Dit is een valkuil omdat het niet alleen gaat om een individueel probleem maar om een probleem dat is ingebed in de organisatie (McCarty et al., 2023). Immers, mensen gedragen zich vaak volgens de structuren, processen of regels van een organisatie. Daarom is het belangrijk om in te zetten op verandering op het institutionele niveau, aangezien dat ook het gedrag en de houding van individuele medewerkers kan veranderen (Dobbin & Kaley, 2022; FitzGerald et al., 2019).

Trainingen zijn vaak weinig effectief tot geheel ineffectief bij het verminderen van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag (Dobbin & Kaley, 2022; Guo et al., 2023). Sterker nog, trainingen en andere interventies kunnen soms zelfs averechts werken (Felten & Broekroelofs, 2022). Veel trainingen die worden aangeboden zijn namelijk niet op hun effectiviteit getoetst. Cruciaal is dus om alleen trainingen te kiezen die *evidence based* zijn, dat wil zeggen gebaseerd op

wetenschappelijke kennis over wat echt effectief is. Zo is er een KIS database waarin interventies staan waarvan de kern in lijn is met de wetenschappelijke kennis over 'wat werkt'. Daarnaast is het belangrijk dat er een precieze omschrijving is van het gedrag dat men met de training wil veranderen, zodat het effect van de trainingen vervolgens nauwkeurig gemeten kan worden en op basis daarvan de training kan worden aangepast (Taouanza et al., 2018; Zelin & Magley, 2021). Het is daarom aan te bevelen om te onderzoeken in hoeverre hier al sprake van is voor de huidige trainingen en leergangen, zoals beschreven in de bestuursopdracht *Inclusie & Diversiteit*, en om mogelijke verbeteringen te identificeren. Ook is het van belang om duidelijk te maken wie verantwoordelijk is voor het selecteren, geven en monitoren van de effectiviteit van zowel trainingen als leergangen. Inclusiebeleid aankondigen is de eerste stap, maar specifieke mensen hier expliciet verantwoordelijk voor maken is de tweede (Dobbin & Kaley, 2022). In de vorige bestuursopdracht was dat vaak nog niet het geval. Daarom zou dit een aanbeveling zijn voor de volgende bestuursopdracht.

Omstanderstrainingen

Een type trainingen dat kan werken om vormen van microagressie tegen te gaan op de werkvloer, is 'omstanderstraining', waarin deelnemers leren om in te grijpen als omstander (Banks et al. 2023; Fattoracci & King, 2023; Haynes-Baratz, et al., 2021), zoals ook eerder beschreven in het 'Wat werkt dossier discriminatie verminderen' (Felten & Broekroelofs, 2022). Maar er zijn nog relatief weinig van deze trainingen geëvalueerd en we weten dus nog niet precies of, hoe en wanneer deze trainingen werken (Metinyurt et al., 2021). Wel is bekend dat het ingrijpen van omstanders cruciaal is om discriminatie tegen te gaan (Nelson et al., 2011) en dat dit het gevoel van veiligheid van gedupeerden van discriminatie kan vergroten (Hildebrand et al., 2020). Ook kan het ingrijpen van omstanders de negatieve consequenties van pesten voor het slachtoffer enigszins verzachten (Ng et al., 2022). Als het gaat om seksuele intimidatie tegengaan is er meer bewijs dat deze trainingen effectief zijn (Coker et al., 2011; Haynes-Baratz et al., 2021; Jouriles et al., 2018), mits ze gepaard

gaan met beleid en duidelijke sociale normen en een effectief klimaat tegen seksuele intimidatie (Zelin & Magley, 2021). Omstanderstrainingen zijn dus aan te raden voor de gemeente Amsterdam, om zo ongewenst gedrag tegen te gaan en het gevoel van veiligheid van medewerkers te vergroten. Voorwaarde is dat deze trainingen op effectiviteit worden geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld worden.

Verhalen delen en inleving bevorderen

In de bestuursopdracht wordt aangegeven dat om het bewustzijn over inclusie en diversiteit te bevorderen, verhalen van collega's in beeld worden gebracht. Om bij individuele medewerkers de motivatie te vergroten om zich in te zetten voor inclusie, en om draagvlak te creëren voor inclusie als doel, zou het in beeld brengen van de verhalen van collega's hier zeker bij kunnen helpen. Inleving in mensen die gediscrimineerd worden kan namelijk leiden tot meer erkenning van discriminatie en tot meer steun voor beleid tegen discriminatie (Todd et al., 2012). Mensen die zich inzetten tegen discriminatievormen waar zij zelf niet door worden gedupeerd, zijn vaak gedreven door inleving en empathie (DeTurk, 2011) en/of ze hebben goede relaties (gehad) met mensen uit de gediscrimineerde groep (Russell, 2011). Kortom, de strategie om verhalen te delen van medewerkers, om inleving te bevorderen en zo meer draagvlak te creëren voor het inclusiebeleid is kansrijk. Tegelijkertijd zijn er een aantal acties denkbaar om deze te optimaliseren. Allereerst werkt deze strategie niet voor iedereen (Felten & Broekroelofs, 2022); sommige mensen zullen weigeren zich in te leven in andere groepen vanwege hun negatieve sentimenten tegenover hen (Batson et al., 2007; Todd & Galinsky, 2014). Het gaat met name om mensen die expliciet sterk discriminatoire opvattingen hebben (Igartua & Frutos, 2017). Een ander risico van deze aanpak van het delen van de ervaringen van medewerkers, is dat medewerkers herkend worden en dat zij hiervan negatieve consequenties ondervinden op het werk; dit is iets waar veel gedupeerden vaak bang voor zijn (Kros et al., 2023). Deze angst sluit aan bij de signalen die we ook in de aanloop en tijdens het huidige onderzoek hebben ontvangen van medewerkers van de gemeente. Een alternatief zou zijn om daarom niet

ervaringen te delen van eigen medewerkers, maar van medewerkers van andere organisaties. Verhalen delen kan dus mogelijk effectief zijn. Tegelijkertijd zijn er belangrijke randvoorwaarden voor die effectiviteit, die moeten worden overwogen.

Zorg voor objectieve instroom en doorstroom – en monitor de uitstroom

Hoewel dit onderzoek zich richt op ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag, is dit niet los te zien van de mate van diversiteit binnen de organisatie. Om te zorgen dat de instroom van medewerkers divers en representatief is, is objectief werven en selecteren een effectieve methode (Hulsegge et al., 2020). Objectief werven en selecteren betekent dat er niet wordt gekozen op basis van de spreekwoordelijke 'klik', maar dat er wordt geselecteerd op basis van competenties van kandidaten: je kijkt dus naar wat de kandidaat echt kan en hoe dat past bij de functie. Zo vind je het beste talent voor de functie en ben je niet afgeleid door zaken die er niet toe doen, zoals iemands achternaam of uiterlijk (Hulsegge et al., 2020). Cruciaal is dat gemonitord wordt dat de procedure ook echt objectief wordt uitgevoerd. Voor de doorstroom kan een vergelijkbare aanpak worden ontwikkeld (Hulsegge et al., 2022). Het doel van het objectiveren van de instroom- en doorstroomprocessen is om te voorkomen dat leidinggevenden medewerkers voortrekken die op henzelf lijken (Balliet et al., 2014; DiTomaso, 2015; DiTomaso, et al., 2007; Phillips et al., 2022; Zhang et al., 2022). Ook deze processen zijn belangrijk om te monitoren. Wanneer mensen worden voorgetrokken vanwege bijvoorbeeld hun herkomst of gender, wordt dit minder snel herkend als discriminatie dan wanneer mensen worden achtergesteld vanwege deze kenmerken (Phillips et al., 2022). Belangrijk is dat in de monitoring van de doorstroom wordt onderzocht of processen daadwerkelijk objectief verlopen, en dat gecheckt wordt of er sprake is van benadeling én bevoordeling.

Naast de instroom en de doorstroom gaat het ook om het monitoren van de uitstroom, zoals beschreven wordt in de bestuursopdracht. Te verwachten is echter dat wanneer er objectievere processen voor doorstroom zijn binnen

de organisatie, dit zal leiden tot een minder onevenredige uitstroom (García-Izquierdo et al., 2012). Tevens ervaren medewerkers minder discriminatie in de organisatie wanneer er sprake is van geformaliseerde processen (Hirsh & Lyons, 2010). Ook bij dit onderzoek onder de medewerkers van de gemeente Amsterdam zien we dit: de medewerkers die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren, voelen zich bijvoorbeeld minder thuis op het werk en hebben in mindere mate het gevoel dat de gemeente mensen eerlijk behandelt. Het zorgen voor eerlijke processen en minder ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, zal dus naar verwachting de uitstroom van medewerkers verminderen. Aan te bevelen is om vooral door te gaan met het monitoren van de in- en uitstroom en tegelijkertijd ook de processen voor instroom en doorstroom (nog verder) te objectiveren en transparant te maken. Ook is aan te bevelen om de ervaringen van medewerkers periodiek opnieuw in beeld te brengen (monitoren) zodat zicht kan worden verkregen op de voortgang. Verder is aan te bevelen om medewerkers die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag ervaren (ervaringsdeskundigen) actief te betrekken in het beleid gericht op het tegengaan van discriminatie en ander ongewenst gedrag. Er blijken namelijk verschillen te zijn in hoe mensen die in de afgelopen 12 maanden zelf wel of geen discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren, aankijken tegen de huidige en toekomstige aanpak van de gemeente. Mede daarom is het van belang om te zorgen voor voldoende ervaringsdeskundigheid bij het ontwikkelen van beleid en andere maatregelen tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag.

Koppeling aan de toegankelijkheidsagenda

In de bestuursopdracht staat als concrete maatregel genoemd dat er een toegankelijkheidsagenda wordt uitgevoerd om de fysieke toegankelijkheid en werkomstandigheden van medewerkers met een beperking te verbeteren. Dat blijkt geen overbodige luxe: uit dit onderzoek komt naar voren dat mensen met een beperking en/of chronische ziekte meer worden gepest dan werknemers zonder beperking en/of chronische ziekte. Ook zijn medewerkers met een beperking en/of chronische ziekte minder tevreden over de huidige aanpak

door de gemeente Amsterdam dan medewerkers zonder een beperking en/of chronische ziekte. Dat betekent dat het cruciaal is dat bij het verbeteren van de werkomstandigheden voor medewerkers met een beperking en/of chronische ziekte, er in de toegankelijkheidsagenda ook expliciet een relatie wordt gelegd met het beleid gericht op het verminderen van de discriminatie, vooroordelen en stereotypen. Discriminatie ten aanzien van mensen met een beperking en/of chronische ziekte (ook wel validisme genoemd), wordt nog lang niet altijd als dusdanig herkend. Het wordt soms alleen als toegankelijkheidsthema gezien dat los zou staan van het antidiscriminatiebeleid (Harnacke & Felten, 2023). Cruciaal is dat die koppeling juist wel wordt gemaakt, zodat er onder meer ingezet wordt op het verminderen van vormen van microagressie die mensen met een beperking meemaken, zoals het krijgen van ongepaste nieuwsgierige vragen (Conover et al., 2021; Lett et al., 2020), net zoals er ingezet dient te worden op het verminderen van vormen van racistische, seksistische en anti-transgender microagressie. Aandachtspunt hierbij is dat ervaringsdeskundigen (mensen die zelf de ervaring hebben met discriminatie op grond van beperking en/of chronische ziekte) betrokken worden in de aanpak. Zij kunnen delen wat hun ervaringen en behoeften zijn en waar de huidige aanpak nog tekort schiet. Het luisteren naar en zich inleven in ervaringsdeskundigen is een bewezen effectieve aanpak (Felten & Broekroelofs, 2022). Dat geldt uiteraard niet alleen voor ervaringsdeskundigen op het terrein van validisme, maar ook als het gaat om ervaringsdeskundigen op bijvoorbeeld het terrein van racisme, seksisme en lhbtqia+ discriminatie. Uiteraard gaat het er ook om oog te hebben voor in elkaar grijpende vormen van discriminatie, voor intersectionaliteit (Crenshaw, 2013; Wekker & Lutz, 2001). In het huidige onderzoek vonden we bewijs voor meerdere intersectionele effecten, zoals onder andere het feit dat lesbische, homoseksuele, biseksuele, panseksuele, en queer (lhbqa) respondenten met een beperking en/of chronische ziekte meer discriminatie ervaren dan heteroseksuele respondenten met een beperking en/of chronische ziekte en dan lhbqa respondenten zonder een beperking en/of chronische ziekte.

Samenvatting aanbevelingen

- Maak van het aanpakken van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag een (niet vrijblijvende) taak voor leidinggevendenden, waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Maak het een onderdeel van hun profiel en takenpakket, en selecteer en beoordeel hen daarop. Zorg voor monitoring van het gedrag van leidinggevendenden en stel duidelijke procedures in wanneer blijkt dat leidinggevendenden zelf discrimineren en/of ander ongewenst gedrag vertonen. Schenk daarbij aandacht aan de bescherming van melders.
- Leg vast wie verantwoordelijk is voor welke onderdelen van het inclusie- en diversiteitsbeleid (zoals het aanspreken van personen die discrimineren en/of ander ongewenst gedrag vertonen, het steunen van gedupeerden, de inzet op preventie, etc.) – en monitor hoe dat verloopt.
- Maak de doelen van het inclusie- en diversiteitsbeleid goed meetbaar. Zo kan de voortgang gemonitord worden. Een van de manieren is het periodiek herhalen van een soortgelijk onderzoek als het huidige, om na te gaan of de omvang van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag verandert. Op die manier kan gemonitord worden wat wel en niet werkt.
- Maak in de gedragscode van de gemeente duidelijker wat wordt verstaan onder discriminatie en ongewenst gedrag en maak duidelijk wat je wel en niet kan melden. Overschat niet het effect van meldprocedures; wees proactief en wacht niet af tot er meldingen zijn.
- Kies alleen voor trainingen en interventies die 'evidence based' zijn en meet het effect van de trainingen op gedrag en houding (niet de tevredenheid) van de deelnemers.
- Betrek ervaringsdeskundigen in de gehele aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag en luister naar hun ervaringen en ideeën.

- Zorg voor concrete aandacht voor intersectionele vormen van discriminatie en/of ander ongewenst gedrag.
- Koppel de toegankelijkheidsagenda van de gemeente expliciet aan het antidiscriminatiebeleid vanuit de gemeente als werkgever. Zorg voor expliciete aandacht voor de aanpak van validisme binnen dat beleid (net zoals voor andere veel voorkomende vormen van discriminatie, zoals racisme, seksisme en heteroseksisme en de combinaties daar tussen).

7 Bronnen

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Perceived discrimination in the Netherlands*. The Netherlands Institute for Social Research.
<https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/573/Perceived%20discrimination%20in%20the%20Netherlands.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelijk, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II. Sociaal en Cultureel Planbureau*.
<https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/267/Ervaren%20discriminatie%20in%20Nederland%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Ashburn-Nardo, L., Blanchar, J. C., Petersson, J., Morris, K. A., & Goodwin, S. A. (2014). Do you say something when it's your boss? The role of perpetrator power in prejudice confrontation. *Journal of Social Issues*, 70(4), 615-636.

Balliet, D., Wu, J., & De Dreu, C. K. (2014). Ingroup favoritism in cooperation: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 140(6), 1556.

Banks, B. M., Adams, D. F., AuBuchon, S., Hynes, K., & Torres Gonzalez, N. (2023). Factors influencing satisfaction with a microaggression bystander intervention. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 163-179.

Basile, K. C., & Smith, S. G. (2011). Sexual violence victimization of women: Prevalence, characteristics, and the role of public health and prevention. *American journal of lifestyle medicine*, 5(5), 407-417.

Batson, C. D., Eklund, J. H., Chermok, V. L., Hoyt, J. L., & Ortiz, B. G. (2007). An additional antecedent of empathic concern: valuing the welfare of the person in need. *Journal of personality and social psychology*, 93(1), 65.

Beatty, P. C., & Willis, G. B., (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public opinion quarterly*, 71(2), 287-311.

Benner, A. D., Wang, Y., Shen, Y., Boyle, A. E., Polk, R., & Cheng, Y. P. (2018). Racial/ethnic discrimination and well-being during adolescence: A meta-analytic review. *American psychologist*, 73(7), 855.

Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508.

Bureau Integriteit gemeente Amsterdam (2021). *Gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Amsterdam*.

Campbell, H., & Chinnery, S. (2018). *What works? Preventing & responding to sexual harassment in the workplace*. CARE Australia.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2022a). *Helpt jonge vrouwen slachtoffer seksueel grensoverschrijdend gedrag in 2022*.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/02/helpt-jonge-vrouwen-slachtoffer-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-in-2022>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022b). *Integratie en Samenleven 2022*. <https://longreads.cbs.nl/integratie-en-samenleven-2022/inleiding/>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022c). *De arbeidsmarkt in cijfers 2022. Arbeidsomstandigheden*. <https://longreads.cbs.nl/de-arbeidsmarktincijfers-2022/arbeidsomstandigheden/>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2023a). *Discriminatie op de werkvloer*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/discriminatie-op-de-werkvloer>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2023b). *B arometer Culturele Diversiteit Gemeente Amsterdam, november 2023*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/15/barometer-culturele-diversiteit-gemeente-amsterdam-november-2023>

Chan, D. K., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376.

Cheng, D., Does, S., Gündemir, S. & Shih, M. (2024). How organizational responses to sexual harassment claims shape public perception. *Basic and Applied Social Psychology*: 1-18.

Chung, B. G., Ehrhart, K. H., Shore, L. M., Randel, A. E., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2020). Work group inclusion: Test of a scale and model. *Group & Organization Management*, 45(1), 75-102.

Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence against women*, 17(6), 777-796.

Conover, K. J., Acosta, V. M., & Bokoch, R. (2021). Perceptions of ableist microaggressions among target and nontarget groups. *Rehabilitation Psychology*, 66(4), 565.

Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285-309.

Cortina, L., Magley, V., Williams, J., Langhout, R. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of occupational health psychology*, 6, 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>

Crenshaw, K. (2013). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. In *Feminist legal theories* (pp. 23-51). Routledge.

DeTurk, S. (2011). Allies in action: The communicative experiences of people who challenge social injustice on behalf of others. *Communication Quarterly*, 59(5), 569-590.

Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1305-1326. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622826>

DiTomaso N. (2015). Racism and discrimination versus advantage and favoritism: Bias for versus bias against. *Research in Organizational Behavior*, 35, 57-77.

DiTomaso, N., Post, C., Smith, D. R., Farris, G. F., & Cordero, R. (2007). Effects of structural position on allocation and evaluation decisions for scientists and engineers in industrial R&D. *Administrative Science Quarterly*, 52(2), 175-207.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Cambridge & Londen: Harvard University Press.

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53-72.

Fattoracci, E. S., & King, D. D. (2023). The need for understanding and addressing microaggressions in the workplace. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 738-742.

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022) *Wat werkt dossier; Wat werkt tegen discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS).

Felten, H. & Kros, J. (2023) *Handreiking voor gemeenten: Institutioneel racisme effectiefaanpakken*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., van Wonderen, R., Cadat-Lampe, M/, van de Kamp, J. (2021) *Openlijk negatieveuitingen over mensen met een migratieachtergrond of van kleur. Wat kunnen we doen aan dit openlijk en onomwonden racisme?* Longread. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

FitzGerald, C., Martin, A., Berner, D., & Hurst, S. (2019). Interventions designed to reduce implicit prejudices and implicit stereotypes in real world contexts: a systematic review. *BMC psychology*, 7, 1-12.

FNV (2023) *Horen, zien en zwijgen. Omgangsvormen op de werkvloer*. Utrecht: FNV.

Forman, T. A., Williams, D. R., Jackson, J. S., & Gardner, C. (1997). Race, place, and discrimination. *Perspectives on social problems*, 9, 231-264.

García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 394-403.

Gemeente Amsterdam. (2020, 23 juni). *Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit*. <https://openresearch.amsterdam/nl/page/62631/bestuursopdracht-inclusie-en-diversiteit-2020-2023>

Gemeente Amsterdam (2021) *Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit*. <https://www.amsterdam.nl/bestuur-organisatie/volg-beleid/diversiteit/organisatie/>

Guo, S., Yang, Y., & Fu, L. (2023). Interventions to reduce racial bias and discrimination in the United States: A scoping review. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 14(1), 165-183

Harnacke, C. & Felten, H. (2023) *Discriminatie van mensen met een beperking vaak niet herkend*. *Sociale Vraagstukken*.

Haynes-Baratz, M. C., Metinyurt, T., Li, Y. L., Gonzales, J., & Bond, M. A. (2021). Bystander training for faculty: A promising approach to tackling microaggressions in the academy. *New Ideas in Psychology*, 63, 100882.

Hays-Thomas, R., Bowen, A., & Boudreaux, M. (2012). Skills for diversity and inclusion in organizations: A review and preliminary investigation. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(2), 128-141.

Heiserman, N., & Simpson, B. (2023). Discrimination reduces work effort of those who are disadvantaged and those who are advantaged by it. *Nature Human Behaviour*, 7, 1890-1898. <https://doi.org/10.1038/s41562-023-01703-9>

Hildebrand, L. K., Jusuf, C. C., & Monteith, M. J. (2020). Ally confrontations as identity-safety cues for marginalized individuals. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1318-1333.

Hirsh, E., & Lyons, C. J. (2010). Perceiving discrimination on the job: Legal consciousness, workplace context, and the construction of race discrimination. *Law & Society Review*, 44(2), 269-298.

Howard, L. W. & Cordes, C. L. (2010). Flight from Unfairness: Effects of Perceived Injustice on Emotional Exhaustion and Employee Withdrawal. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 409-428. <https://doi.org/10.1007/S10869-010-9158-5>.

Hulsegge, G., Emmert, S., & Verhoef, H. (2020). *Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie: Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie*. Leiden: TNO.

Hulsegge, H. Verhoef, H., Thijs C., in der Maur, M., Hummel, L., Emmert S. (2022) *Literatuur- en DELPHI-studie culturele inclusie en doorstroom: een onderzoek naar stimulerende factoren en interventies*. Leiden: TNO.

Igartua, J. J., & Frutos, F. J. (2017). Enhancing attitudes toward stigmatized groups with movies: Mediating and moderating processes of narrative persuasion. *International Journal of Communication*, 11, 20.

ICTU. (2022). Rapportage Personeelsenquête Rijk (PER) integriteit en sociale veiligheid. <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/02/28/rapportage-personeelsenquete-rijk-per-integriteit-en-sociale-veiligheid/rapportage-personeelsenquete-rijk-integriteit-en+sociale-veiligheid.pdf>

ICTU. (2023). *Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid*. <https://open.overheid.nl/documenten/dcdd5b93-14b8-475e-a2ef-e6c6931194a1/file>

I&O Research (2023) *Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag*. Amsterdam: I&O Research.

Jansen, W. S., Otten, S., Van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European journal of social psychology*, 44(4), 370-385.

Jouriles, E. N., Krauss, A., Vu, N. L., Banyard, V. L., & McDonald, R. (2018). Bystander programs addressing sexual violence on college campuses: A systematic review and meta-analysis of program outcomes and delivery methods. *Journal of American College Health*, 66(6), 457-466.

Khubchandani, J., & Price, J. H. (2015). Workplace harassment and morbidity among US adults: Results from the National Health Interview Survey. *Journal of Community Health*, 40, 555-563.

Kistemaker, S., Rietdijk, R., & Vos, S. (2023). Ervaren discriminatie op de werkvloer. <https://openresearch.amsterdam.nl/page/102903/muzus-rapportage---ervaren-van-discriminatie-op-de-werkvloer>

Kros, K., de Winter-Koçak, S., Felten, H., Keers, T., van de Gevel, M., Yenga, M., van Themen, R., Speelman, I., Bektas, G., & Does, S. (2023). *Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever: een kwalitatief onderzoek onder gemeenteambtenaren van zes gemeenten*. Kennisplatform Inclusief Samenleven. https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-10/Institutioneel_racisme_bij_de_gemeente_als_werkgever.pdf

Leslie, L. M., & Gelfand, M. J. (2008). The who and when of internal gender discrimination claims: An interactional model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 107(2), 123-140.

Lett, K., Tamaian, A., & Klest, B. (2020). Impact of ableist microaggressions on university students with self-identified disabilities. *Disability & Society*, 35(9), 1441-1456.

Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243-4276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>

McCarty, S., Liskey, M., George, D., Cook, N. E., & Metz, J. M. (2023). Toward a moral reckoning on structural racism: Examining structural factors, encouraging structural thinking, and supporting structural intervention. *American journal of community psychology*, 71(1-2), 33-42.

Metinyurt, T., Haynes-Baratz, M. C., & Bond, M. A. (2021). A systematic review of interventions to address workplace bias: What we know, what we don't, and lessons learned. *New Ideas in Psychology*, 63, 100879.

Miller, P. (2021). Anti-racist school leadership: Making 'race' count in leadership preparation and development. *Professional Development in Education*, 47(1), 7-21.

Nabe-Nielsen, K., Grynderup, M. B., Lange, T., Andersen, J. H., Bonde, J. P., Conway, P. M., ... & Hansen, Å. M. (2016). The role of poor sleep in the relation between workplace bullying/unwanted sexual attention and long-term sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 967-979.

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

Ng, K., Niven, K., & Notelaers, G. (2022). Does bystander behavior make a difference? How passive and active bystanders in the group moderate the effects of bullying exposure. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 119.

Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., Parveen, S., & Rosander, M. (2024). Witnessing workplace bullying – A systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Aggression and Violent Behaviour*, 75, 101908. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101908>

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.

Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., ... & Gee, G. (2015). Racism as a determinant of health: a systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 10(9), e0138511.

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 531-54. <https://doi.org/10.1037/a0016059>

Peereboom, K., & Horsten, F. (2015). *Handreiking Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)*. VHP human performance. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2015/handreiking-psa-tno-2015.pdf?la=nl&hash=1E329BED739795241BE80D48F2184EE9>

Phillips, L. T., Jun, S., & Shakeri, A. (2022). Barriers and boosts: Using inequity frames theory to expand understanding of mechanisms of race and gender inequity. *Academy of Management Annals*, 16(2), 547-587.

Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. (2024), *Cultuurverandering op de werkvloer. Over preventie en de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag* Den Haag: Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

Rogelberg, S. G., Leach, D. J., Warr, P. B., & Burnfield, J. L. (2006). "Not another meeting!" Are meeting time demands related to employee well-being? *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 83.

Russell, G. M. (2011). Motives of heterosexual allies in collective action for equality. *Journal of Social Issues*, 67(2), 376-393.

Rutgers (2016). *Het meten van seksuele oriëntatie en genderidentiteit in bevolkingsstudies: operationalisaties en schattingen in Nederland*. <https://rutgers.nl/wp-content/uploads/2021/09/Whitepaper-SO-en-genderidentiteit.pdf>

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37(4), 1262-1289.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2017).

Burgerperspectieven 2017. Den Haag: COB.

Stopforth, S., Kapadia, D., Nazroo, J., & Bécaries, L. (2022). The enduring effects of racism on health: Understanding direct and indirect effects over time. *SSM-population health*, 19, 101217.

Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128.

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

Taouanza, I. Broekroelofs, R. Felten, H. (2018) *Stap voor stap antidiscriminatie-interventies ontwikkelen en verbeteren*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D., & Brooke, E. (2013). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: Age differences and moderating variables. *Ageing & Society*, 33(7), 1105-1138.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2020). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants – Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 22, 1125-1150. <https://doi.org/10.1007/s12134-020-00795-w>

Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1222-1239. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622793>

Todd, A. R., Bodenhausen, G. V., & Galinsky, A. D. (2012). Perspective taking combats the denial of intergroup discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(3), 738-745.

Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective taking as a strategy for improving intergroup relations: Evidence, mechanisms, and qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.

Tripp, T. M., Bies, R. J., & Aquino, K. (2007). A vigilante model of justice: Revenge, reconciliation, forgiveness, and avoidance. *Social Justice Research*, 20, 10-34.

Van De Beek, M. H., Van Der Krieke, L., Schoevers, R. A., & Veling, W. (2017). Social exclusion and psychopathology in an online cohort of Moroccan-Dutch migrants: Results of the MEDINA-study. *PLoS One*, 12(7), e0179827.

Yassine, D., Yenga, M., Felten, H., & Does, S. (2023). *Ongelijkheid in welzijn: Een mixed-methode onderzoek naar de mentale gezondheid van Nederlandse jongeren met en zonder migratieachtergrond*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Wolcott, M. D., & Lobczowski, N. G. (2021). Using cognitive interviews and think-aloud protocols to understand thought processes. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 13(2), 181-188.

Wagemakers, T., & Hielkema, D. (2023, 30 oktober). *Twee onderzoeken spreken van discriminatie en racisme bij gemeente Amsterdam, wethouder kondigt meldpunt aan*. Het Parool. <https://www.parool.nl/amsterdam/twee-onderzoeken-spreken-van-discriminatie-en-racisme-bij-gemeente-amsterdam-wethouder-kondigt-meldpunt-aan~b28b6c5e/>

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of applied Psychology*, 82(2), 247.

Wekker, G., & Lutz, H. (2001). *A wind-swept plain: the history of gender and ethnicity thought in the Netherlands*. Caleidoscopische Visies. Amsterdam: KIT.

Zelin, A. I., & Magley, V. J. (2021). Sexual harassment training: Why it (currently) doesn't work and what can be done. In *Handbook of interpersonal violence and abuse across the lifespan: A project of the national partnership to end interpersonal violence across the lifespan (NPEIV)* (pp. 3941-3961). Cham: Springer International Publishing.

Zhang, Z., Su, H., Li, M., Zhao, H., & Qi, C. (2022). Effects of Ingroup Identification on Ingroup Favouritism during Fairness Norm Enforcement. *Behavioral Sciences*, 12(11), 415.

Bijlage 1 Beschrijvende Statistiek Respons

	N Man	% Man	N Vrouw	% Vrouw	N Totaal	% Totaal
Nederlandse herkomst	1953	68,7	2246	58,5	4199	62,8
Europese herkomst	144	5,1	229	6,0	373	5,6
Turkse herkomst	67	2,4	113	2,9	180	2,7
Marokkaanse herkomst	142	5,0	242	6,3	384	5,7
Surinaamse herkomst	198	7,0	456	11,9	654	9,8
Caribische herkomst	44	1,5	88	2,3	132	2,0
Indonesische herkomst	126	4,4	185	4,8	311	4,7
Buiten-Europese herkomst	170	6,0	283	7,4	453	6,8
Totaal	2844	100	3842	100	6686	100

* Respondenten die non-binair zijn, zijn hier niet apart genoteerd omdat het lage aantal een risico is voor de herleidbaarheid van respondent(en).

Tabel 1. Respondenten naar herkomst en gender.

	N Man	% Man	N Vrouw	% Vrouw	N Totaal	% Totaal
16 - 24 jaar	32	1,1	82	2,1	114	1,7
25 - 34 jaar	404	14,1	692	17,8	1096	16,3
35 - 44 jaar	608	21,2	951	24,5	1559	23,1
45 - 54 jaar	781	27,3	1054	27,2	1835	27,2
55 - 64 jaar	921	32,2	1009	26,0	1930	28,6
65 jaar en ouder	118	4,1	92	2,4	210	3,1
Totaal	2864	100	3880	100	6744	100,0

* Respondenten die non-binair zijn, zijn hier niet apart genoteerd omdat het lage aantal een risico is voor de herleidbaarheid van respondent(en).

Tabel 2. Respondenten naar leeftijdscategorieën en gender.

	Man	% Man	Vrouw	% Vrouw	Totaal	% Totaal
Een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte	325	11,4	465	12,0	790	11,8
Geen arbeidsbeperking en/of chronische ziekte	2393	84,0	3213	83,2	5606	83,5
Iets anders (vul zelf in)	76	2,7	97	2,5	173	2,6
Zeg ik liever niet	55	1,9	88	2,3	143	2,1
Totaal	2849	100	3863	100	6712	100

* Respondenten die non-binair zijn, zijn hier niet apart genoteerd omdat het lage aantal een risico is voor de herleidbaarheid van respondent(en).

Tabel 3. Respondenten naar beperking en/of chronische ziekte en gender.

Salarisschaal	N	% Totaal
Schaal 1 - 4	86	1,3
Schaal 5	141	2,1
Schaal 6	110	1,6
Schaal 7	417	6,1
Schaal 8	584	8,6
Schaal 9	1088	16,0
Schaal 10	1200	17,7
Schaal 11	1219	17,9
Schaal 12	797	11,7
Schaal 13	452	6,6
Schaal 14	195	2,9
Schaal 15	111	1,6
Schaal 16 of hoger	50	0,7
Weet ik niet	348	5,1
Totaal	6798	100

Tabel 4. Respondenten naar salarisschaal (1 t/m 19).

Opleidingsniveau	Bijbehorende salarisschalen	N	% Totaal
basisonderwijs	Salarisschaal 1 - 4	86	1,3
vmbo	Salarisschaal 5 - 6	251	3,9
mbo	Salarisschaal 7 - 8	1001	15,5
hbo	Salarisschaal 9 - 11	3507	54,4
wo	Salarisschaal 12 - 17	1605	24,9
Totaal		6450	100,0

Tabel 5. Respondenten naar werk- en denkniveau op basis van salarisschaal binnen de gemeente

Seksuele geaardheid	N	% Totaal
Heteroseksueel	5898	86,3
Homoseksueel	235	3,4
Lesbisch	91	1,3
Biseksueel of panseksueel	192	2,8
Aseksueel	20	0,3
Queer	51	0,7
Ik zie mezelf als (vul zelf in)	136	2,0
Weet ik niet zeker	27	0,4
Zeg ik liever niet	187	2,7
Totaal	6837	100

Tabel 6. Respondenten naar seksuele geaardheid.

Aantal dienstjaren	N	% Totaal	Aantal dienstjaren	N	% Totaal
1 jaar of korter	826	12,3	21 jaar	103	1,5
2 jaar	516	7,7	22 jaar	151	2,3
3 jaar	424	6,3	23 jaar	174	2,6
4 jaar	393	5,9	24 jaar	145	2,2
5 jaar	474	7,1	25 jaar	175	2,6
6 jaar	345	5,2	26 jaar	69	1,0
7 jaar	287	4,3	27 jaar	46	0,7
8 jaar	265	4,0	28 jaar	43	0,6
9 jaar	136	2,0	29 jaar	28	0,4
10 jaar	185	2,8	30 jaar	103	1,5
11 jaar	66	1,0	31 jaar	33	0,5
12 jaar	100	1,5	32 jaar	36	0,5
13 jaar	105	1,6	33 jaar	39	0,6
14 jaar	140	2,1	34 jaar	54	0,8
15 jaar	275	4,1	35 jaar	39	0,6
16 jaar	196	2,9	36 jaar	23	0,3
17 jaar	147	2,2	37 jaar	19	0,3
18 jaar	132	2,0	38 jaar	41	0,6
19 jaar	71	1,1	39 jaar	31	0,5
20 jaar	205	3,1	40 of langer	50	0,7
			Totaal	6690	100

Tabel 7. Respondenten naar diensttijd.

Type contract	N	% Totaal
Ik heb een vast contract	5762	85,2
Ik heb een tijdelijk contract	494	7,3
Ik werk via een uitzendbureau of detachingsbureau voor de gemeente	409	6,0
Ik werk als zzp'er bij de gemeente	71	1,0
Ik werk als student bij de gemeente (stage of scriptie)	29	0,4
Totaal	6765	100

Tabel 8. Respondenten naar type contract.

	N Man	% Man	N Vrouw	% Vrouw	N Totaal	% Totaal
Ja	336	11,8	427	11,0	763	11,3
Nee	2468	86,4	3381	87,4	5849	87,0
Weet ik niet	54	1,9	59	1,5	113	1,7
Totaal	2858	100	3867	100	6725	100

* Respondenten die non-binair zijn, zijn hier niet apart genoteerd omdat het lage aantal een risico is voor de herleidbaarheid van respondent(en).

Tabel 9. Respondenten naar leidinggevende functie en gender.

Werkuren	N	% Totaal
8 of minder uren per week	15	0,2
Tussen 9 - 16 uren per week	63	0,9
Tussen 17 - 24 uren per week	390	5,8
Tussen 25 - 32 uren per week	1510	22,3
Tussen 33 - 36 uren per week	3977	58,7
Meer dan 36 uren per week	823	12,1
Totaal	6778	100

Tabel 10. Respondenten naar werkuren.

Transgender	N	% Totaal
Ja	15	0,2
Nee	63	0,9
Ik zie mezelf als (vul zelf in)	390	5,8
Weet ik niet zeker	1510	22,3
Zeg ik liever niet	3977	58,7
Totaal	823	12,1

Tabel 11. Respondenten naar transgender personen.

Bijlage 2 Overzicht tabellen

Estimates of Fixed Effects

Parameter	Estimate	Std. Error	df	t	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Intercept	0,577	0,04	700,968	14,335	<.001	0,498	0,656
herkomst_Europa	0,062	0,022	4787,466	2,897	0,004	0,02	0,105
Herkomst_buitenEuropa	0,197	0,012	4788,484	16,988	<.001	0,174	0,22
Leeftijd	-0,006	0,004	4785,219	-1,342	0,18	-0,014	0,003
Salarisschaal	-0,009	0,002	3141,868	-3,531	<.001	-0,014	-0,004
Man	-0,006	0,01	4442,389	-0,543	0,587	-0,026	0,015
Heteroseksueel	-0,04	0,017	4789	-2,29	0,022	-0,074	-0,006
Beperking en/of chronische ziekte	0,132	0,016	4788,729	8,492	<.001	0,102	0,163

Tabel 1. Multilevel model *Ervaren discriminatie gedurende de laatste 12 maanden.*

Estimates of Fixed Effects

Parameter	Estimate	Std. Error	df	t	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Intercept	0,463	0,032	556,633	14,484	<.001	0,4	0,526
Herkomst_Europa	0,062	0,021	4785	2,908	0,004	0,02	0,104
Herkomst_buitenEuropa	0,224	0,018	4785	12,157	<.001	0,188	0,26
Zleeftijd	-0,032	0,01	4785	-3,359	<.001	-0,051	-0,013
Zsalarisschaal	-0,04	0,008	3486,592	-5,323	<.001	-0,055	-0,025
Man	0,031	0,02	4785	1,537	0,124	-0,008	0,07
Heteroseksueel	-0,199	0,042	4785	-4,744	<.001	-0,281	-0,117
Beperking/chronische ziekte	0,106	0,017	4785	6,404	<.001	0,074	0,139
[herkomst_buitenEuropa=.00] * [man=.00]	0,046	0,023	4781,082	1,966	0,049	0	0,091
[beperking/chronische ziekte=.00] * [heteroseksueel=.00]	-0,189	0,046	4785	-4,125	<.001	-0,28	-0,099
[herkomst_buitenEuropa=.00] * Zleeftijd	0,036	0,011	4785	3,18	0,001	0,014	0,058
[man=.00] * Zsalarisschaal	0,043	0,011	4689,497	4,043	<.001	0,022	0,064

Tabel 2. *Multilevel model – intersectionele effecten op ervaren discriminatie gedurende de laatste 12 maanden.*

herkomst_NL		vrouw en non-binaire personen			Man			Totaal		
		Ervaren discriminatie in de laatste 12 maanden			Ervaren discriminatie in de laatste 12 maanden			Ervaren discriminatie in de laatste 12 maanden		
		Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
Nee	N	719	323	1.042	376	209	585	1.095	532	1.627
	%	69,0%	31,0%	100,0%	64,3%	35,7%	100,0%	67,3%	32,7%	100,0%
Ja	N	2.090	264	2.354	1.819	183	2.002	3.909	447	4.356
	%	88,8%	11,2%	100,0%	90,9%	9,1%	100,0%	89,7%	10,3%	100,0%
Totaal	N	2.809	587	3.396	2.195	392	2.587	5.004	979	5.983
	%	82,7%	17,3%	100,0%	84,8%	15,2%	100,0%	83,6%	16,4%	100,0%

Tabel 3. Crosstabs herkomst en gender op ervaren discriminatie in afgelopen 12 maanden.

heteroseksueel		Beperking/chronische ziekte						Totaal		
		Nee			Ja			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?		
		Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?		
		Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
Nee	N	356	52	408	53	35	88	409	87	496
	%	87,3%	12,7%	100,0%	60,2%	39,8%	100,0%	82,5%	17,5%	100,0%
Ja	N	3.791	627	4.418	414	147	561	4.205	774	4.979
	%	85,8%	14,2%	100,0%	73,8%	26,2%	100,0%	84,5%	15,5%	100,0%
Totaal	N	4.147	679	4.826	467	182	649	4.614	861	5.475
	%	85,9%	14,1%	100,0%	72,0%	28,0%	100,0%	84,3%	15,7%	100,0%

Tabel 4. Crosstabs beperking en/of chronische ziekte en seksuele geaardheid op ervaren discriminatie in afgelopen 12 maanden.

		herkomst NL								
		Nee			Ja			Totaal		
		Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?		
		Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
'<34' jaar	N	231	108	339	643	87	730	874	195	1.069
	%	68,1%	31,9%	100,0%	88,1%	11,9%	100,0%	81,8%	18,2%	100,0%
'35-44' jaar	N	273	175	448	811	86	897	1.084	261	1.345
	%	60,9%	39,1%	100,0%	90,4%	9,6%	100,0%	80,6%	19,4%	100,0%
'45-54' jaar	N	284	137	421	1.109	116	1.225	1.393	253	1.646
	%	67,5%	32,5%	100,0%	90,5%	9,5%	100,0%	84,6%	15,4%	100,0%
'55-64' jaar		289	106	395	1.206	136	1.342	1.495	242	1.737
		73,2%	26,8%	100,0%	89,9%	10,1%	100,0%	86,1%	13,9%	100,0%
'>65' jaar		22	8	30	144	23	167	166	31	197
		73,3%	26,7%	100,0%	86,2%	13,8%	100,0%	84,3%	15,7%	100,0%
Totaal		1.099	534	1.633	3.913	448	4.361	5.012	982	5.994
		67,3%	32,7%	100,0%	89,7%	10,3%	100,0%	83,6%	16,4%	100,0%

Tabel 5: Crosstabs leeftijd en herkomst op ervaren discriminatie in afgelopen 12 maanden.

		,00			man			1,00			Totaal		
		Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?			Voelde jij je in de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?		
		Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal	Nee	Ja	Totaal
'Basisonderwijs en vmbo'	N	231	108	339	643	87	730	874	195	1.069			
	%	68,1%	31,9%	100,0%	88,1%	11,9%	100,0%	81,8%	18,2%	100,0%			
'mbo'	N	273	175	448	811	86	897	1.084	261	1.345			
	%	60,9%	39,1%	100,0%	90,4%	9,6%	100,0%	80,6%	19,4%	100,0%			
'hbo'	N	284	137	421	1.109	116	1.225	1.393	253	1.646			
	%	67,5%	32,5%	100,0%	90,5%	9,5%	100,0%	84,6%	15,4%	100,0%			
'wo'	N	289	106	395	1.206	136	1.342	1.495	242	1.737			
	%	73,2%	26,8%	100,0%	89,9%	10,1%	100,0%	86,1%	13,9%	100,0%			
Totaal	N	1.099	534	1.633	3.913	448	4.361	5.012	982	5.994			
	%	67,3%	32,7%	100,0%	89,7%	10,3%	100,0%	83,6%	16,4%	100,0%			

Tabel 6: Crosstabs salarisschaal/werk- en denkniveau en gender op ervaren discriminatie in afgelopen 12 maanden.

Type III Tests of Fixed Effects^a

Source	Numerator df	Denominator df	F	Sig.
Intercept	1	5305	320,815	<.001
Herkomst_Europa	1	5305	8,43	0,004
Herkomst_buitenEuropa	1	5305	80,881	<.001
Leeftijd	1	5305	12,829	<.001
Salarisschaal	1	5305	6,934	0,008
Man	1	5305	39,811	<.001
Heteroseksueel	1	5305	3,657	0,056
Beperking/chronische ziekte	1	5305	54,77	<.001
Leidinggevende	1	5305	6,6	0,01

a afhankelijke variabele: ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting.

Tabel 7. *Output 1 Multilevel model ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting gedurende de laatste 12 maanden.*

Estimates of Fixed Effects ^a						95% Confidence Interval	
Source	Estimate	Std. Error	df	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Intercept	0,964	0,053	5305	18,07	<.001	0,86	1,069
Herkomst_Europa	0,084	0,029	5305	2,903	0,004	-0,14	-0,027
Herkomst_buitenEuropa	0,138	0,015	5305	8,993	<.001	-0,168	-0,108
Leeftijd	-0,021	0,006	5305	-3,582	<.001	-0,033	-0,01
Salarisschaal	-0,009	0,004	5305	-2,633	0,008	-0,016	-0,002
Man	-0,089	0,014	5305	-6,31	<.001	0,061	0,116
Heteroseksueel	-0,045	0,024	5305	-1,912	0,056	-0,001	0,091
Beperking/chronische ziekte	0,152	0,021	5305	7,401	<.001	-0,192	-0,112
Leidinggevende	-0,058	0,022	5305	-2,569	0,01	0,014	0,102

a Afhankele variable: ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting

Tabel 8. Output 2 Multilevel model ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting gedurende de laatste 12 maanden.

Herkomst NL		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Ervaren pesten	nee	657	32,60%	2382	49,40%	3039	44,50%	1,52	2,02	16,80%
	ja	1357	67,40%	2435	50,60%	3792	55,50%	0,75		-16,80%
	totaal	2014	100,00%	4817	100,00%	6831	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 9. Crosstabs dummyvariabele Nederlandse herkomst en ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting in afgelopen 12 maanden.

herkomst Europa		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Ervaren pesten	nee	2890	44,80%	158	38,80%	3048	44,50%	0,87	0,78	-6,00%
	ja	3555	55,20%	249	61,20%	3804	55,50%	1,11		6,00%
	totaal	6445	100,00%	407	100,00%	6852	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 10. Crosstabs dummyvariabele Europese herkomst en ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting in afgelopen 12 maanden.

herkomst buiten-Europa		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Ervaren pesten	nee	2295	49,10%	744	34,60%	3039	44,50%	0,70	0,55	-14,50%
	ja	2383	50,90%	1408	65,40%	3791	55,50%	1,28		14,50%
	totaal	4678	100,00%	2152	100,00%	6830	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 11. Crosstabs dummyvariabele buiten-Europese herkomst en ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting in afgelopen 12 maanden.

Man		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Ervaren pesten	nee	1611	40,10%	1450	50,60%	3061	44,50%	1,26	1,53	10,50%
	ja	2409	59,90%	1414	49,40%	3823	55,50%	0,82		-10,50%
	totaal	4020	100,00%	2864	100,00%	6884	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 12. Crosstabs dummyvariabele man en ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting in afgelopen 12 maanden.

Vrouw		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Ervaren pesten	nee	1487	49,50%	1574	40,60%	3061	44,50%	0,82	0,70	-8,90%
	ja	1517	50,50%	2306	59,40%	3823	55,50%	1,18		8,90%
	totaal	3004	100,00%	3880	100,00%	6884	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 13. Crosstabs dummyvariabele vrouw en ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting in afgelopen 12 maanden.

Non-binair		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Ervaren pesten	nee	3049	44,70%	12	21,10%	3061	44,50%	0,47	0,33	-23,60%
	ja	3778	55,30%	45	78,90%	3823	55,50%	1,43		23,60%
	totaal	6827	100,00%	57	100,00%	6884	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 14. Crosstabs dummyvariabele non-binair en ervaren pesten, vernedering en/of buitensluiting in afgelopen 12 maanden.

Herkomst NL		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Seksuele intimidatie	nee	1824	91,80%	4524	94,30%	6348	93,60%	1,03	1,46	2,50%
	ja	162	8,20%	275	5,70%	437	6,40%	0,70	0,68	-2,50%
	totaal	1986	100,00%	4799	100,00%	6785	100,00%	1,00		0,00%

Herkomst Europa		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Seksuele intimidatie	nee	6002	93,70%	367	90,80%	6369	93,60%	0,97	0,66	-2,90%
	ja	401	6,30%	37	9,20%	438	6,40%	1,46	1,51	2,90%
	totaal	6403	100,00%	404	100,00%	6807	100,00%	1,00		0,00%

Herkomst buiten-Europa		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Seksuele intimidatie	nee	4393	94,30%	1954	91,90%	6347	93,50%	0,97	0,69	-2,40%
	ja	266	5,70%	172	8,10%	438	6,50%	1,42	1,45	2,40%
	totaal	4659	100,00%	2126	100,00%	6785	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 15. Crosstabs dummyvariabelen herkomst en ervaren seksuele intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

Man		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Seksuele intimidatie	nee	3649	91,20%	2749	96,80%	6398	93,60%	1,06	2,93	5,60%
	ja	350	8,80%	90	3,20%	440	6,40%	0,36	0,34	-5,60%
	totaal	3999	100,00%	2839	100,00%	6838	100,00%	1,00		0,00%

Vrouw		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Seksuele intimidatie	nee	2874	96,50%	3524	91,30%	6398	93,60%	0,95	0,37	-5,20%
	ja	103	3,50%	337	8,70%	440	6,40%	2,49	2,67	5,20%
	totaal	2977	100,00%	3861	100,00%	6838	100,00%	1,00		0,00%

Non-binair		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Seksuele intimidatie	nee	3049	44,70%	12	21,10%	3061	44,50%	0,47	0,33	-23,60%
	ja	3778	55,30%	45	78,90%	3823	55,50%	1,43	3,03	23,60%
	totaal	6827	100,00%	57	100,00%	6884	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 16. Crosstabs dummyvariabelen gender en ervaren seksuele intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

Salarisschaal		'Basisonderwijs en vmbo'		'mbo'		'hbo'		'wo'		totaal	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Seksuele intimidatie	nee	311	94,00%	921	93,10%	3225	92,50%	1528	95,50%	5985	93,40%
	ja	20	6,00%	68	6,90%	263	7,50%	72	4,50%	423	6,60%
	totaal	331	100,00%	989	100,00%	3488	100,00%	1600	100,00%	6408	100,00%

Tabel 17. Crosstabs salarisschaal/werk- en denkniveau en ervaren seksuele intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

Heteroseksueel		nee		ja		Totaal				
		N	%	N	%	N	%	Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
Seksuele intimidatie	nee	535	91,00%	5509	94,00%	6044	93,70%	1,03	1,55	3,00%
	ja	53	9,00%	353	6,00%	406	6,30%	0,67	0,65	-3,00%
	totaal	588	100,00%	5862	100,00%	6450	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 18. Crosstabs dummyvariabele seksuele geaardheid en ervaren seksuele intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

Leeftijd		'<34'		'35-44'		'45-54'		55-64'		'>65'		totaal	
		N	%	N	%	N	%	Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference			
seksuele intimidatie	nee	1106	89,70%	1435	91,50%	1772	94,50%	1892	96,30%	204	97,10%	6409	93,50%
	ja	127	10,30%	133	8,50%	104	5,50%	72	3,70%	6	2,90%	442	6,50%
	totaal	1233	100,00%	1568	100,00%	1876	100,00%	1964	100,00%	210	100,00%	6851	100,00%

Tabel 19. Crosstabs leeftijd en ervaren seksuele intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

Herkomst NL		nee		ja				Totaal		
		N	%	N	%	N	%	Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
Geweld	nee	1464	73,30%	3995	83,10%	5459	80,20%	1,13	1,79	9,80%
	ja	534	26,70%	812	16,90%	1346	19,80%	0,63	0,56	-9,80%
	totaal	1998	100,00%	4807	100,00%	6805	100,00%	1,00		0,00%

Herkomst buiten-Europa		nee		ja				Totaal		
		N	%	N	%	N	%	Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
Geweld	nee	3877	83,10%	1584	74,10%	5461	80,20%	0,89	0,58	-9,00%
	ja	790	16,90%	554	25,90%	1344	19,80%	1,53	1,72	9,00%
	totaal	4667	100,00%	2138	100,00%	6805	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 20. Crosstabs dummyvariabelen herkomst en ervaren geweld in de afgelopen 12 maanden.

Man		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Geweld	nee	3246	81,00%	2253	79,10%	5499	80,20%	0,98	0,89	-1,90%
	ja	763	19,00%	596	20,90%	1359	19,80%	1,10	1,13	1,90%
	totaal	4009	100,00%	2849	100,00%	6858	100,00%	1,00		0,00%

Vrouw		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Geweld	nee	2346	78,50%	3153	81,50%	5499	80,20%	1,04	1,20	3,00%
	ja	641	21,50%	718	18,50%	1359	19,80%	0,86	0,83	-3,00%
	totaal	2987	100,00%	3871	100,00%	6858	100,00%	1,00		0,00%

Non-binair		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%					
Geweld	nee	5459	80,30%	40	71,40%	5499	80,20%	0,89	0,62	-8,90%
	ja	1343	19,70%	16	28,60%	1359	19,80%	1,45	1,63	8,90%
	totaal	6802	100,00%	56	100,00%	6858	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 21. Crosstabs dummyvariabelen gender en ervaren geweld in de afgelopen 12 maanden.

Salarisschaal		'Basisonderwijs en vmbo'		'mbo'		'hbo'		'wo'		totaal	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Geweld	nee	211	63,00%	718	72,10%	2858	81,80%	1357	84,70%	5144	80,00%
	ja	124	37,00%	278	27,90%	636	18,20%	246	15,30%	1284	20,00%
	totaal	335	100,00%	996	100,00%	3494	100,00%	1603	100,00%	6428	100,00%

Tabel 22. Crosstabs salarisschaal/werk- en denkniveau en ervaren geweld in de afgelopen 12 maanden.

Beperking en/of chronische ziekte		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Geweld	nee	4679	82,30%	571	70,00%	5250	80,80%	0,85	0,50	-12,30%
	ja	1005	17,70%	245	30,00%	1250	19,20%	1,69	2,00	12,30%
	totaal	5684	100,00%	816	100,00%	6500	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 23. Crosstabs beperking en/of chronische ziekte en ervaren geweld in de afgelopen 12 maanden.

Leeftijd		'<34'		'35-44'		'45-54'		55-64'		'>65'		totaal	
		N	%	N	%	N	%	Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference			
Seksuele intimidatie	nee	1012	82,10%	1249	79,50%	1467	77,90%	1607	81,40%	172	81,10%	5507	80,10%
	ja	221	17,90%	322	20,50%	415	22,10%	366	18,60%	40	18,90%	1364	19,90%
	totaal	1233	100,00%	1571	100,00%	1882	100,00%	1973	100,00%	212	100,00%	6871	100,00%

Tabel 24. Crosstabs leeftijd en ervaren seksuele intimidatie in de afgelopen 12 maanden.

Estimates of Fixed Effects

Parameter	Estimate	Std. Error	df	t	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Intercept	0,431	0,061	775,672	7,024	<.001	0,31	0,551
Herkomst_europa	0,02	0,033	3866	0,618	0,537	-0,044	0,084
Herkomst_buiteneuropa	-0,033	0,017	3780,397	-1,887	0,059	-0,067	0,001
Leeftijd	-0,006	0,008	3681,929	-0,711	0,477	-0,022	0,01
Salarisschaal	-0,001	0,004	1001,924	-0,123	0,902	-0,008	0,007
Man	0,099	0,016	2530,342	6,154	<.001	0,068	0,131
Heteroseksueel	0,068	0,027	3864,461	2,551	0,011	0,016	0,121
Beperking en/of chronische ziekte	-0,08	0,023	3866	-3,46	<.001	-0,125	-0,034
Leidinggevende	0,121	0,025	3006,972	4,892	<.001	0,072	0,169
Diensttijd	0,001	0,001	3811,873	0,617	0,537	-0,002	-0,001

Tabel 25. Multilevel model ervaren discriminatie en/of ongewenst gedrag ervaren laatste 12 maanden verteld aan iemand op het werk.

Man		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Nee, ik heb het niet aan iemand van werk verteld	nee	2026	65,50%	1081	55,40%	3107	61,60%	0,85	0,65	-10,10%
	ja	1065	34,50%	869	44,60%	1934	38,40%	1,29		10,10%
	totaal	3091	100,00%	1950	100,00%	5041	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 26. Crosstabs dummyvariabele gender en ervaren discriminatie en/of ongewenst gedrag ervaren laatste 12 maanden wel of niet verteld hebben aan iemand op het werk.

Beperking/chronische ziekte		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Nee, ik heb het niet aan iemand van werk verteld	nee	2461	60,20%	448	67,50%	2909	61,20%	1,12	1,37	7,30%
	ja	1628	39,80%	216	32,50%	1844	38,80%	0,82		-7,30%
	totaal	4089	100,00%	664	100,00%	4753	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 27. Crosstabs dummyvariabele beperking en/of chronische ziekte en ervaren discriminatie en/of ongewenst gedrag ervaren laatste 12 maanden wel of niet verteld hebben aan iemand op het werk.

Leidinggevend		nee		ja		Totaal		Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
		N	%	N	%	N	%			
Nee, ik heb het niet aan iemand van werk verteld	nee	460	72,30%	2589	60,10%	3049	61,70%	0,83	0,58	-12,20%
	ja	176	27,70%	1718	39,90%	1894	38,30%	1,44		12,20%
	totaal	636	100,00%	4307	100,00%	4943	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 28. Crosstabs dummyvariabele leidinggevende functie en ervaren discriminatie en/of ongewenst gedrag ervaren laatste 12 maanden wel of niet verteld hebben aan iemand op het werk.

Type III Tests of Fixed Effects^a

Source	Numerat or df	Denominat or df	F	Sig
Intercept	1	341,903	178,50	7,024
Herkomst_europa	1	<.001	3866	0,618
Herkomst_buiteneur	1	611	3,378	0,067
Opa	1	611	2,701	0,101
Leeftijd	1	610,923	0,004	0,948
Man	1	440,939	5,075	0,025
Heteroseksueel	1	611	0,256	0,613
Beperking/chronische ziekte	1	610,533	1,349	0,246

a Afhankelijke variabele: Heeft een collega wel eens aan jou verteld dat die de laatste 12 maanden discriminatie of ander ongewenst gedrag heeft ervaren?

Tabel 29. Multilevel model leidinggevende wel of geen signaal van collega gekregen in de afgelopen 12 maanden omtrent discriminatie en/of ongewenst gedrag.

Man		nee		ja		Totaal		Totaal		
		N	%	N	%	N	%	Risk Ratio	Odds Ratio	Risk Difference
Heeft een collega wel eens aan jou verteld dat die de laatste 12 maanden discriminatie of ander ongewenst gedrag heeft...	nee	274	63,40%	178	53,10%	452	58,90%	0,84	0,62	-10,30%
	ja	133	30,80%	139	41,50%	272	35,50%	1,35		10,70%
	Ik weet niet zeker of dat met discriminatie/ongewenst-gedrag te maken had	25	5,80%	18	5,40%	43	5,60%	0,93		-0,40%
Totaal		432	100,00%	335	100,00%	767	100,00%	1,00		0,00%

Tabel 30. Crosstabs dummyvariabele gender leidinggevende en leidinggevende wel of geen signaal van collega gekregen in de afgelopen 12 maanden omtrent discriminatie en/of ongewenst gedrag.

Bijlage 3 Overzicht van de subschalen voor ervaren ongewenst gedrag

Schaal	Items	Antwoordopties	Cronbach's Alpha/Spearman-Brown Coefficient
Seksuele intimidatie (fysiek en verbaal)	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ben op een seksuele manier lastiggevallen - Ik ben op een seksuele manier aangeraakt (zonder dat je dat wilde) 	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nee, nooit 2: Ja, één of twee keer 3: Ja, soms 4: Ja, vaak 5: Ja, de hele tijd 	Spearman-Brown Coefficient: .63
Geweld (fysiek en verbaal)	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ben op een agressieve manier aangeraakt - Mijn spullen zijn kapot gemaakt - Ik ben uitgescholden - Er is tegen mij geschreeuwd - Ik ben bedreigd - Er is op mij gespuugd of iets naar mij gegooid 	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nee, nooit 2: Ja, één of twee keer 3: Ja, soms 4: Ja, vaak 5: Ja, de hele tijd 	Cronbach's Alpha: .69
Pesten, vernedering en/of uitsluiting	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ben gepest - Er zijn vervelende 'grapjes' over mij gemaakt - Ik ben buitengesloten - Er is over mij geroddeld - Ik ben genegeerd - Ik kreeg vervelende vragen of opmerkingen over hoe ik eruit zie - Ik kreeg minder kansen en beloningen dan collega's om mij heen - Ik kreeg vervelende vragen of opmerkingen die niets met werk te maken hebben - Ik werd behandeld alsof ik dom ben of alsof ik niet goed ben in mijn werk 	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nee, nooit 2: Ja, één of twee keer 3: Ja, soms 4: Ja, vaak 5: Ja, de hele tijd 	Cronbach's Alpha: .91

Tabel 1. Schalen van ervaren ongewenst gedrag.

Schaal	Items	Antwoordopties	Cronbach's Alpha/Spearman-Brown Coefficient
Seksuele intimidatie (fysiek en verbaal)	<ul style="list-style-type: none"> - Collega's werden op een seksuele manier lastiggevalen - Collega's werden op een seksuele manier aangeraakt (zonder dat ze dat wilden) 	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nee, nooit 2: Ja, één of twee keer 3: Ja, soms 4: Ja, vaak 5: Ja, de hele tijd 	Spearman-Brown Coefficient: .63
Geweld (fysiek en verbaal)	<ul style="list-style-type: none"> - Collega's zijn op een agressieve manier aangeraakt - De spullen van collega's zijn kapot gemaakt - Collega's zijn uitgescholden - Er is tegen collega's geschreeuwd - Collega's zijn ben bedreigd - Er is op collega's gespuugd of iets naar ze gegooid 	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nee, nooit 2: Ja, één of twee keer 3: Ja, soms 4: Ja, vaak 5: Ja, de hele tijd 	Cronbach's Alpha: .69
Pesten, vernedering en/of uitsluiting	<ul style="list-style-type: none"> - Collega's werden gepest - Er zijn vervelende 'grapjes' over collega's gemaakt - Collega's werden buitengesloten - Er is over collega's geroddeld - Collega's zijn genegeerd - Collega's kregen vervelende vragen of opmerkingen over hoe ze eruit zien - Collega's kregen minder kansen en beloningen dan andere collega's om hun heen - Collega's kregen vervelende vragen of opmerkingen die niets met werk te maken hebben - Collega's werden behandeld alsof ze dom zijn of alsof ze niet goed zijn in hun werk 	<ul style="list-style-type: none"> 1: Nee, nooit 2: Ja, één of twee keer 3: Ja, soms 4: Ja, vaak 5: Ja, de hele tijd 	Cronbach's Alpha: .91

Tabel 2. Schalen van ervaren ongewenst gedrag bij collega's.

Bijlage 4 De vragenlijst¹³

Welkom! Hier kan je meer lezen over dit onderzoek.

Waarom wordt dit onderzoek gedaan?

Dit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut is voor iedereen die bij de gemeente Amsterdam werkt. De gemeente wil discriminatie en ander ongewenst gedrag aanpakken. Met dit onderzoek wil de gemeente meer te weten komen over de ervaringen van mensen op het werk. Hoe meer mensen meedoen met het onderzoek, hoe beter! Aan het einde van het onderzoek schrijven wij een rapport over de uitkomst van dit onderzoek. Dat rapport wordt openbaar, dat betekent dat iedereen het mag lezen.

Waar gaat dit onderzoek over?

- Discriminatie is wanneer iemand anders wordt behandeld om bijvoorbeeld hun huidskleur, religie, beperking of seksuele geaardheid.
- Ongewenst gedrag is wanneer iemand wordt behandeld op een manier die zij vervelend vinden. Bijvoorbeeld door pesten, duwen, of uitschelden.

In het onderzoek zullen we vragen of jij wel eens discriminatie of ongewenst gedrag hebt ervaren. En of je het wel eens om je heen hebt gezien bij collega's. Je krijgt daarna vragen over wat jij graag zou willen van de gemeente om dit aan te pakken. Ook vragen we aan het einde naar jouw achtergrond. Bijvoorbeeld waar je bent geboren en hoe lang je al bij de gemeente werkt. Voor ons is het belangrijk dat iedereen zich helemaal veilig voelt om mee te doen aan dit onderzoek. We zullen nooit iets in het rapport noemen dat gaat over personen of

kleine groepen medewerkers. Niemand zal erachter komen wat jij hebt ingevuld in dit onderzoek.

Wie doet dit onderzoek?

Het Verwey-Jonker Instituut doet dit onderzoek. Wij zijn een extern bureau en horen niet bij de gemeente. De gemeente heeft ons gevraagd dit onderzoek te doen. Als je vragen hebt kan je de onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut mailen op xxxxxxxxxxxx of (anoniem) bellen en appen naar xxxxxxxxxxxx.

Goed om te weten:

- Het onderzoek duurt ongeveer 15 minuten.
- Jouw antwoorden zijn anoniem, we verzamelen nooit namen of e-mailadressen.
- Alle antwoorden gaan direct naar ons, de gemeente zal jouw antwoorden nooit zien.
- Je kan vragen overslaan die je niet wilt beantwoorden. Voor het onderzoek is het fijn als je zoveel mogelijk vragen beantwoord.
- Je mag zelf kiezen of je mee wilt doen, en je mag op elk moment stoppen.

¹³ Dit is een ingekorte versie van de vragenlijst die respondenten hebben ingevuld. Dit zijn alle vragen die zijn geanalyseerd voor dit rapport.

q4: Soms worden mensen anders behandeld vanwege bijvoorbeeld hun huidskleur, beperking, religie, seksuele geaardheid of gender. Dat noemen wij discriminatie. Dat kunnen grote dingen zijn, maar ook kleine dingen. Wij vinden in dit onderzoek alles belangrijk. Wij willen graag weten of je wel eens discriminatie hebt ervaren tijdens jouw werk voor de gemeente in de laatste 12 maanden.

Voelde jij je de laatste 12 maanden wel eens gediscrimineerd tijdens je werk?

- Ja
- Nee
- Ik weet niet zeker of het discriminatie was

Als q4 met «Ja» is beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvragen:

q5: Toen jij je gediscrimineerd voelde tijdens het werk, waarom kwam dat denk je? Je kan zoveel redenen kiezen als je wilt. Er zijn geen goede en foute antwoorden.

Ik voelde mij gediscrimineerd om:

- Mijn huidskleur
- Mijn geslacht en/of gender
- Mijn herkomst en/of etniciteit
- Mijn geloof/religie
- Mijn leeftijd
- Mijn seksuele geaardheid
- Mijn fysieke beperking
- Mijn psychische kwetsbaarheid (bijvoorbeeld depressie, angstig zijn)
- Mijn neurodivergentie (bijvoorbeeld autisme, ADHD, dyslexie)
- Mijn verstandelijke beperking
- Mijn chronische ziekte
- Mijn nationaliteit
- Mijn naam

- Mijn accent
- Mijn politieke ideeën
- Mijn zwangerschap
- Mijn ouderschap
- Mijn burgerlijke staat (omdat ik wel of niet getrouwd ben/geregistreerd partnerschap heb)
- Iets anders (vul zelf in): _____

q6: Door wie voelde jij je gediscrimineerd tijdens je werk? Je kan zoveel kiezen als je wilt.

Ik voelde mij gediscrimineerd door:

- Eén of meer leidinggevenden (bijvoorbeeld een teamleider, groepsleider, directeur)
- Eén of meer collega's binnen mijn team
- Eén of meer collega's buiten mijn team
- Mensen die niet voor de gemeente werken, zoals burgers aan de balie of burgers op straat
- Organisaties die samenwerken met de gemeente, bijvoorbeeld leveranciers of afvalverwerkers
- Iets anders (vul zelf in): _____

q7: Hieronder staan voorbeelden van vervelende dingen die mensen kunnen ervaren tijdens hun werk. Wij noemen dit **ongewenst gedrag. Denk aan **de laatste 12 maanden** bij de gemeente. Kies voor elke zin hieronder het rondje dat het beste past bij hoe vaak je dit hebt ervaren tijdens je werk.**

	Nee, nooit	Ja, één of twee keer	Ja, soms	Ja, vaak	Ja, de hele tijd
Ik ben gepest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er zijn vervelende 'grapjes' over mij gemaakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben op een agressieve manier aangeraakt (bijvoorbeeld dat iemand je duwt, schopt, of slaat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn spullen zijn kapot gemaakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben uitgescholden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is tegen mij geschreeuwd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben bedreigd (bijvoorbeeld dat iemand zegt dat je ontslagen wordt als je iets niet doet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben buitengesloten (bijvoorbeeld dat je expres niet voor dingen wordt uitgenodigd)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben op een seksuele manier lastiggevallen (bijvoorbeeld als iemand seksuele 'grapjes' maakt of seksuele vragen stelt zonder dat je dat wilt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben op een seksuele manier aangeraakt (zonder dat je dat wilde)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is over mij geroddeld (bijvoorbeeld wanneer iemand negatieve dingen over jou zegt wanneer je er niet bij bent)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nee, nooit	Ja, één of twee keer	Ja, soms	Ja, vaak	Ja, de hele tijd
Er is op mij gespuugd of iets naar mij gegooid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben genegeerd (bijvoorbeeld dat mensen doen alsof je niet meetelt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kreeg vervelende vragen of opmerkingen over hoe ik eruit zie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kreeg minder kansen en beloningen dan collega's om mij heen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kreeg vervelende vragen of opmerkingen die niets met werk te maken hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik werd behandeld alsof ik dom ben of alsof ik niet goed ben in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Als één of meer van de stellingen onder q7 met iets anders dan «nee, nooit» zijn beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvraag:

q8: Door wie ben jij zo behandeld tijdens je werk?

Je kan zoveel kiezen als je wilt

- Eén of meer leidinggevenden (bijvoorbeeld een teamleider, groepsleider, directeur)
- Eén of meer collega's binnen mijn team
- Eén of meer collega's buiten mijn team
- Mensen die niet voor de gemeente werken, zoals burgers aan de balie of burgers of straat
- Organisaties die samenwerken met de gemeente, bijvoorbeeld leveranciers of afvalverwerkers
- Iets anders (vul zelf in): _____

Alle respondenten:

q9: Heb jij in de laatste 12 maanden om je heen gezien dat collega's werden gediscrimineerd tijdens werk?

- Ja
- Nee
- Ik weet niet zeker of het discriminatie was

Als q9 met «Ja» is beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvragen:

q10: Toen jij om je heen zag dat collega's werden gediscrimineerd tijdens werk, waardoor kwam dat denk je? Je kan zoveel redenen kiezen als je wilt. Er zijn geen goede en foute antwoorden.

Collega's werden gediscrimineerd om:

- Hun huidskleur
- Hun geslacht en/of gender
- Hun herkomst en/of etniciteit
- Hun geloof/religie
- Hun leeftijd
- Hun seksuele geaardheid
- Hun fysieke beperking
- Hun psychische kwetsbaarheid (bijvoorbeeld depressie, angstig zijn)
- Hun neurodivergentie (bijvoorbeeld autisme, ADHD, dyslexie)
- Hun chronische ziekte
- Hun nationaliteit
- Hun naam
- Hun accent
- Hun politieke ideeën
- Hun zwangerschap
- Hun ouderschap

- Hun burgerlijke staat (omdat ze wel of niet getrouwd zijn/geregistreerd partnerschap hebben)
- Iets anders (vul zelf in): _____

q11: Door wie werden collega's om je heen gediscrimineerd tijdens werk? Je kan zoveel kiezen als je wilt.

Collega's om mij heen werden gediscrimineerd door:

- Eén of meer leidinggevenden (bijvoorbeeld een teamleider, groepsleider, directeur)
- Eén of meer collega's binnen hun team
- Eén of meer collega's buiten hun team
- Mensen die niet voor de gemeente werken, zoals burgers aan de balie of burgers op straat
- Organisaties die samenwerken met de gemeente, bijvoorbeeld leveranciers of afvalverwerkers
- Iets anders (vul zelf in): _____

q12: Hieronder staan voorbeelden van **ongewenst gedrag die collega's kunnen meemaken tijdens hun werk. Kies voor elke zin hieronder het rondje dat het beste past bij hoe vaak je dit zag gebeuren met collega's om je heen in de laatste 12 maanden.**

	Nee, nooit	Ja, één of twee keer	Ja, soms	Ja, vaak	Ja, de hele tijd
Collega's werden gepest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er zijn vervelende 'grapjes' over collega's gemaakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's zijn op een agressieve manier aangeraakt (bijvoorbeeld dat iemand ze duwt, schopt, of slaat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De spullen van collega's zijn kapot gemaakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's zijn uitgescholden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is tegen collega's geschreeuwd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's zijn bedreigd (bijvoorbeeld dat iemand zegt dat ze ontslagen worden als ze iets niet doen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's werden buitengesloten (bijvoorbeeld dat ze expres niet voor dingen worden uitgenodigd)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's werden op een seksuele manier lastiggevallen (bijvoorbeeld als iemand seksuele 'grapjes' maakt of seksuele vragen stelt zonder dat collega's dat willen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's werden op een seksuele manier aangeraakt (zonder dat ze dat wilden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nee, nooit	Ja, één of twee keer	Ja, soms	Ja, vaak	Ja, de hele tijd
Er is over collega's geroddeld (bijvoorbeeld wanneer iemand negatieve dingen over collega's zegt wanneer ze er niet bij zijn)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er is op collega's gespuugd of iets naar ze gegooid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's zijn genegeerd (bijvoorbeeld dat mensen doen alsof ze niet mee tellen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's kregen vervelende vragen of opmerkingen over hoe ze eruit zien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's kregen minder kansen en beloningen dan andere collega's om hun heen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's kregen vervelende vragen of opmerkingen die niets met werk te maken hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Collega's werden behandeld alsof ze dom zijn of alsof ze niet goed zijn in hun werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Als één of meer van de stellingen van q12 met iets anders dan «nee, nooit» zijn beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvraag:

q13: Door wie zijn collega's zo behandeld tijdens hun werk? Je kan zoveel kiezen als je wilt.

- Eén of meer leidinggevendenden (bijvoorbeeld een teamleider, groepsleider, directeur)
- Eén of meer collega's binnen hun team
- Eén of meer collega's buiten hun team
- Mensen die niet voor de gemeente werken, zoals burgers aan de balie of burgers op straat
- Organisaties die samenwerken met de gemeente, bijvoorbeeld leveranciers of afvalverwerkers
- Iets anders (vul zelf in): _____

Als één of meer van de stellingen van q7 of q12 met iets anders dan «nee, nooit» zijn beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvraag: EN/OF

Als q4 of q9 met «ja» is beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvraag:

q14: Heb je wel eens aan iemand van werk verteld dat jij of iemand anders de laatste 12 maanden discriminatie of ander ongewenst gedrag hebt ervaren tijdens werk? Je kan zoveel kiezen uit het lijstje hieronder als je wilt.¹⁴

- Nee, ik heb het niet aan iemand van werk verteld
- Ja, ik heb het aan één of meer collega's verteld

- Ja, ik heb het aan mijn leidinggevende verteld (bijvoorbeeld jouw teamleider, ploegleider, manager of directeur)
- Ja, ik heb het aan een P&O-medewerker verteld
- Ja, ik heb het aan een interne vertrouwenspersoon verteld
- Ja, ik heb het aan een externe vertrouwenspersoon verteld
- Ja, ik heb het aan Bureau Inclusie & Diversiteit verteld
- Ja, ik heb het aan de onderdeelcommissie (OC)/ondernemingsraad (OR) verteld
- Ja, ik heb het aan de bedrijfsarts verteld
- Ja, ik heb het aan de bedrijfsmaatschappelijk werker verteld
- Ja, ik heb het aan iemand anders op het werk verteld die niet op deze lijst staat (vul zelf in): _____

¹⁴ Bureau Integriteit ontbrak als specifieke optie in deze lijst. Bij de analyses zijn de open antwoorden (de laatste optie in deze lijst) gecodeerd en zijn de respondenten die Bureau Integriteit hebben genoemd meegenomen in de frequentie analyse.

Als q14 met «Nee» is beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvraag:

q16: Waarom heb je niet aan iemand van werk verteld dat jij of iemand anders discriminatie of ander ongewenst gedrag hebt ervaren tijdens het werk? Je kan zoveel opties kiezen als je wilt.

- Ik wist niet of de ervaring erg genoeg was
- Ik was bang voor de reactie van anderen (vul zelf in):
- Ik was bang dat ik problemen zou krijgen
- Ik wist niet aan wie ik het kon vertellen
- Ik had er geen vertrouwen in dat de gemeente iets zou doen
- Ik had geen bewijs
- Ik was bang dat ik mijn baan zou verliezen

Als één of meer van de stellingen van q7 of q12 met iets anders dan «nee, nooit» zijn beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvraag: EN/OF

Als q4 of q9 met «ja» is beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvraag:

q17: Door discriminatie en ongewenst gedrag kan je je ook anders gaan voelen of gedragen tijdens je werk. Kies voor elke zin hieronder het rondje dat past bij hoe vaak je dat hebt ervaren tijdens je werk. Door discriminatie of ander ongewenst gedrag in de laatste 12 maanden....

	Helemaal oneens	Oneens	Beetje oneens	Niet eens en niet oneens	Beetje eens	Eens	Helemaal eens
....voel ik me minder veilig op werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
....heb ik minder vertrouwen in de gemeente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
....ga ik met minder plezier naar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
....heb ik me wel eens ziekgemeld voor werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alle respondenten:

q18: Denk nu even terug aan de hele periode die je bij de gemeente hebt gewerkt. Heb je dan wel eens discriminatie of ongewenst gedrag ervaren tijdens je werk?

- Ja, ik heb discriminatie ervaren
- Ja, ik heb ander ongewenst gedrag ervaren
- Ja, ik heb discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren
- Nee

Als op q18 iets anders dan «Ja, ik heb discriminatie ervaren» of «Ja, ik heb discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren » is geantwoord, krijgt de respondent de vervolgvragen:

q19: In de hele periode die jij al bij de gemeente werkt, waardoor voelde jij je gediscrimineerd? Je kan zoveel kiezen als je wilt.

Ik voelde mij gediscrimineerd om:

- Mijn huidskleur
- Mijn geslacht en/of gender
- Mijn herkomst en/of etniciteit
- Mijn geloof/religie
- Mijn leeftijd
- Mijn seksuele geaardheid
- Mijn fysieke beperking
- Mijn psychische kwetsbaarheid (bijvoorbeeld depressie, angstig zijn)
- Mijn neurodivergentie (bijvoorbeeld autisme, ADHD, dyslexie)
- Mijn chronische ziekte
- Mijn nationaliteit
- Mijn naam
- Mijn accent
- Mijn politieke ideeën
- Mijn zwangerschap
- Mijn ouderschap
- Mijn burgerlijke staat (omdat ik wel of niet getrouwd ben/geregistreerd partnerschap heb)
- Iets anders (vul zelf in): _____

q20: Sommige mensen hebben een functie binnen de gemeente waarin zij verantwoordelijk zijn voor meldingen over discriminatie en ander ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld een leidinggevende zoals een teamleider, groepsleider, manager of directeur. Ook mensen bij Bureau Integriteit of P&O-adviseurs zijn verantwoordelijk voor het behandelen van discriminatie en ander ongewenst gedrag.

Had jij de laatste 12 maanden een functie waarin je verantwoordelijk was voor het afhandelen van of adviseren op meldingen over discriminatie of ander ongewenst gedrag?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Als q20 met «Ja» is beantwoord, krijgt de respondent de vervolgvragen:

q21: Heeft een collega wel eens aan jou verteld dat die de laatste 12 maanden discriminatie of ander ongewenst gedrag heeft ervaren tijdens het werk?

- Ja
- Nee
- Ik weet niet zeker of dat met discriminatie/ongewenst gedrag te maken had

q22: Heb jij wel eens aan collega's gevraagd of ze de laatste 12 maanden discriminatie of ander ongewenst gedrag hebben ervaren tijdens het werk?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet meer

q23: Als je vaker van collega's hebt gehoord dat zij de laatste 12 maanden discriminatie of ander ongewenst gedrag hebben ervaren, geef dan antwoorden die het beste passen bij jouw ervaring in het algemeen. Toen een collega mij vertelde dat die de laatste 12 maanden discriminatie en/of ander ongewenst gedrag heeft ervaren...

	Ja	Nee
Heb ik die persoon begeleid naar/ met een officiële melding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik de personen waar het over ging aangesproken op hun gedrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik dat met een gesprek tussen de collega's opgelost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heb ik geen acties ondernomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iets anders (vul zelf in)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alle respondenten:

q24: Hoe tevreden ben jij op dit moment over de aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de gemeente?

Heel ontevreden	Ontevreden	Een beetje ontevreden	Niet tevreden en niet ontevreden	Een beetje tevreden	Tevreden	Heel tevreden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q25: Wat vind je dat gemeente Amsterdam moet doen tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag? Kies bij elke zin een rondje om te laten weten hoe erg je het ermee eens of oneens bent.

	Helemaal oneens	Oneens	Beetje oneens	Niet eens en niet oneens	Beetje eens	Eens	Helemaal eens
De gemeente moet mensen harder aanpakken wanneer zij anderen discrimineren of zich ongewenst gedragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gemeente moet excuses aanbieden aan mensen die discriminatie en ander ongewenst gedrag meemaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gemeente moet therapie aanbieden aan mensen die discriminatie en ander ongewenst gedrag meemaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gemeente moet vergoeding bieden aan mensen die discriminatie en ander ongewenst gedrag meemaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gemeente moet mensen beschermen die discriminatie en ander ongewenst gedrag melden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gemeente moet sneller reageren wanneer mensen discriminatie en ander ongewenst gedrag melden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gemeente moet mensen vaker geloven wanneer zij discriminatie of ongewenst gedrag melden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gemeente moet zorgen voor meer diversiteit onder leidinggevenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leidinggevenden moeten vaker vragen aan mensen of ze discriminatie of ongepast gedrag meemaken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deze laatste vragen gaan over jouw achtergrond. Met deze informatie kunnen we kijken of er verschillen zijn in ervaringen tussen groepen.

Alle informatie is **anoniem** en we zullen **nooit** informatie delen over personen of over kleine groepen medewerkers. **Niemand komt er dus achter wie jij bent of wat jouw antwoorden zijn.**

q26: Wat is jouw leeftijd?

- 16 - 24 jaar
- 25 - 34 jaar
- 35 - 44 jaar
- 45 - 54 jaar
- 55 - 64 jaar
- 65 jaar en ouder

q27: Wat past het beste bij hoe jij jezelf ziet en voelt?

- Man
- Vrouw
- Zowel man als vrouw
- Geen man en ook geen vrouw
- Ik zie mezelf als (vul zelf in): _____

q28: In welk land of gebied ben jij geboren?

- Nederland
- Europa (een ander Europees land dan Nederland)
- Turkije
- Marokko
- Suriname
- Nederlandse Cariben (Aruba, Bonaire, Curaçao, Saba, Sint Maarten, Sint Eustatius)
- Indonesië
- Afrika (een ander Afrikaans land dan Marokko)

- Azië (een ander Aziatisch land dan Turkije en Indonesië)
- Noord-Amerika, Midden-Amerika, Zuid-Amerika of Oceanië (een ander land dan Suriname en/of de Nederlandse Cariben)

q29: In welk land of gebied zijn jouw ouders geboren? Je kan meerdere opties kiezen

- Nederland
- Europa (een ander Europees land dan Nederland)
- Turkije
- Marokko
- Suriname
- Nederlandse Cariben (Aruba, Bonaire, Curaçao, Saba, Sint Maarten, Sint Eustatius)
- Indonesië
- Afrika (een ander land dan Marokko)
- Azië (een ander land dan Turkije en Indonesië)
- Noord-Amerika, Midden-Amerika, Zuid-Amerika en/of Oceanië (een ander land dan Suriname en/of de Nederlandse Cariben)

q30: Wanneer mensen zich anders voelen dan het geslacht waarmee ze zijn geboren dan noemen we dat transgender. Sommige mensen zijn bijvoorbeeld geboren als man maar voelen zich vrouw. Of mensen worden geboren als vrouw maar voelen zich man. Ben jij transgender?

- Ja
- Nee
- Ik zie mezelf als (vul zelf in): _____
- Weet ik niet zeker
- Zeg ik liever niet

q31: Welke past het beste bij hoe jij jezelf ziet en voelt?

- Heteroseksueel
- Homoseksueel
- Lesbisch
- Biseksueel of panseksueel
- Aseksueel
- Queer
- Ik zie mezelf als (vul zelf in): _____
- Weet ik niet zeker
- Zeg ik liever niet

q32: Heb jij een arbeidsbeperking of chronische ziekte?

- Ja
- Nee
- Iets anders (vul zelf in): _____
- Zeg ik liever niet

q33: Wat is jouw salarisschaal?

- Schaal 1
- Schaal 2
- Schaal 3
- Schaal 4
- Schaal 5
- Schaal 6
- Schaal 7
- Schaal 8
- Schaal 9
- Schaal 10
- Schaal 11
- Schaal 12
- Schaal 13

- Schaal 14
- Schaal 15
- Schaal 16
- Schaal 17 of hoger
- Weet ik niet

q34: Wat voor contract heb je bij de gemeente?

- Ik heb een vast contract
- Ik heb een tijdelijk contract
- Ik werk via een uitzendbureau of detachingsbureau voor de gemeente
- Ik werk als zzp'er bij de gemeente
- Ik werk als student bij de gemeente (stage of scriptie)
- Ik werk als vrijwilliger bij de gemeente
- Iets anders (vul zelf in): _____
- Weet ik niet

q35: Bij welke directie werk jij? (om jouw privacy te beschermen zullen we in het rapport nooit informatie geven per directie).

Kies het vakje naast jouw directie in de lijst hieronder.

- Afval en Grondstoffen
- ACAM
- Belastingen
- Bestuurs- en Managementadvies
- Bijzondere Projecten
- Bureau Bestuur en Gemeentesecretaris
- Bureau Inclusie & Diversiteit
- Bureau Integriteit
- Bureau Interim en Advies
- Chief Science Office
- Clusterstaf
- Communicatie
- Data

- Dienstverlening
- Dig. Strategie en Informatie
- Digitale Voorzieningen
- Digitalisering en Innovatie
- Directie Juridische Zaken
- Directie Middelen en Control
- Economische Zaken en Cultuur
- Facilitair Bureau
- Financiën en Inkoop
- Gemeentelijk Vastgoed
- GGD Amsterdam
- Grond en Ontwikkeling
- Griffie
- Ingenieursbureau
- Inkomen
- Juridisch Bureau
- Maatschappelijke Voorzieningen
- Ombudsman
- Onderwijs, Jeugd en Zorg
- Openbare Orde en Veiligheid
- Parkeren
- Personeel en Organisatie
- Programmteam Masterplan NW
- Programmteam Masterplan ZO
- Programmteam Varen
- Projectmanagementbureau
- Rekenkamer Algemeen
- RIEC Bureau
- Ruimte en Duurzaamheid
- Sport en Bos
- Stadsarchief
- Stadsdeel Centrum

- Stadsdeel Nieuw West
- Stadsdeel Noord
- Stadsdeel Oost
- Stadsdeel West
- Stadsdeel Zuid
- Stadsdeel Zuidoost
- Stadsgebied Weesp
- Stadswerken
- Subsidies-, Inkoop- en Juridisch Bureau Sociaal
- Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte
- Verkeer en Openbare Ruimte
- VGA Verzekeringen
- Werk en Participatie
- Wonen
- Zuidas
- Anders (vul zelf in): _____
- Weet ik niet

q36: Hoeveel uren werk per week staan in jouw contract?

- 8 of minder uren per week
- Tussen 9 - 16 uren per week
- Tussen 17 - 24 uren per week
- Tussen 25 - 32 uren per week
- Tussen 33 - 36 uren per week
- Meer dan 36 uren per week
- Weet ik niet

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!
 Klik onderaan deze pagina op "antwoorden versturen".
 Het rapport met alle resultaten komt in de zomer uit.

Heb je vragen over dit onderzoek?

Als je vragen over het onderzoek hebt kan je de onderzoekers mailen op xxxxxxxxxxxx. Je kan ook bellen of appen naar xxxxxxxxxxxx.

Hulp of advies nodig?

We kunnen ons voorstellen dat je na het invullen van deze vragenlijst met iemand wil praten over jouw ervaringen. Hieronder geven wij een overzicht van externe organisaties en instanties waar je terecht kunt voor hulp, ondersteuning en advies.

<https://discriminatie.nl/>

Dit is de website voor het melden van discriminatie. Op deze website vindt u ook de contactgegevens van het antidiscriminatiebureau in uw gemeente. Ook hier kunt u terecht met klachten over discriminatie.

www.mindnederland.nl

MiND is het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op internet.

www.mensenrechten.nl

Het College voor de Rechten van de Mens bewaakt mensenrechten in Nederland door onderzoek, voorlichting, monitoring en advies. Het College oordeelt in individuele gevallen over gelijke behandeling. Bij het College kunnen ook meldingen van discriminatie worden doorgegeven.

Politie

Bij de politie kan aangifte gedaan worden van een strafbaar feit, zoals discriminatie en racisme. Dit kan op het politiebureau, maar ook telefonisch (0900-8844) of via een online contactformulier online contactformulier van de politie.

Slachtofferhulp Nederland

Deze organisatie kan u helpen bij het doen van aangifte en/of ondersteuning bieden tijdens een rechtszaak. Daarnaast kan er contact worden opgenomen met slachtofferhulp bij het aanhouden van negatieve klachten naar aanleiding van discriminatie, zoals stress.

Hulp na discriminatie of hate crime - Slachtofferhulp Nederland

Peace Servant

Behandeling van slachtoffers (en daders) van racisme en discriminatie via psychosociale therapie.

CONTACT - Peace Servant

Hartelijk dank voor jouw deelname. Jouw antwoorden zijn verstuurd.

COLOFON

Opdrachtgever	Gemeente Amsterdam
Auteurs	Prof. dr. Serena Does Dr. Leon Hilbert Maxime Yenga, MSc Hannah Hartgerin, BSc Hanneke Felten, MSc
Foto omslag	YurolaitsAlbert/Getty Images
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59 C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-301-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juni 2024.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial
reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.