

Resultaten Verwey-Jonker

- **Het onderzoek**

- o Het totaal aantal respondenten is 6897. Dat is ongeveer 30% van alle medewerkers bij de gemeente Amsterdam (2285).
- o De samenstelling van de groep die de vragenlijst heeft ingevuld is representatief voor het personeelsbestand van de gemeente. Daarmee zijn de resultaten in dit rapport representatief voor de hele gemeente en kunnen we uitspraken doen over de gehele organisatie.
- o Er zijn verschillen tussen clusters in de mate waarin ervaren discriminatie en ongewenst gedrag voorkomen. Deze worden deze grotendeels verklaard door verschillen in de samenstelling van de achtergrondkenmerken van medewerkers tussen clusters. Oftewel: in clusters waar meer diversiteit is, wordt meer discriminatie en ongewenst gedrag ervaren. Daarom rapporteren we geen resultaten voor afzonderlijke clusters.

- **Ongewenst gedrag**

- o Onder 'ongewenst gedrag' valt: pesten, vernedering en/of buitensluiting, seksuele intimidatie en fysiek en verbaal geweld binnen en buiten de organisatie.
- o In de afgelopen 12 maanden heeft 55% van de respondenten ongewenst gedrag ervaren in de vorm van pesten, vernedering en/of buitensluiting.
- o Van de respondenten geeft 6% aan seksuele intimidatie te hebben ervaren. Dit gaat om de manier waarop respondenten zijn

aangesproken of zijn aangeraakt zonder toestemming.

- o Diversiteitskenmerken hebben invloed op de ervaring van ongewenst gedrag onder respondenten. Bijna 80% van de non-binaire respondenten heeft bijvoorbeeld seksuele intimidatie ervaren in het afgelopen jaar. Dat is een groot verschil met mannen (3%) en vrouwen (8%).
- o Respondenten die ongewenst gedrag hebben ervaren noemen collega's in hetzelfde team (48%) en leidinggevenden (47%) het vaakst als bron van ervaren ongewenst gedrag.

- **Discriminatie**

- o In de afgelopen 12 maanden heeft 14% van alle respondenten discriminatie ervaren tijdens hun werk.
- o Dit aandeel wordt hoger als je focust op bijvoorbeeld respondenten met een buiten-Europese achtergrond en collega's met een beperking en/of chronische ziekte (25%).
- o Hiernaast geeft ruim 12% van de respondenten aan dat ze twijfelen of ze discriminatie hebben ervaren.
- o Collega's noemen als meest voorkomende gronden van discriminatie (1) racisme (ethniciteit, huidskleur, religie), (2) leeftijd, (3) gender/geslacht.
- o Leidinggevenden worden het meest genoemd als bron van ervaren discriminatie. In totaal geeft meer dan 60% van de respondenten aan dat dit het geval was. Voor ongeveer 40% van de respondenten zijn dit andere collega's (zowel binnen als buiten het eigen team).

- **Totaal**

- o Meer dan de helft van respondenten (51%) geeft aan discriminatie, ander ongewenst gedrag of beide te hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken.

- **Omstanders**

- o In de afgelopen 12 maanden heeft 63% van de respondenten ongewenst gedrag gezien bij andere collega's. Dit ging vooral om pesten, vernedering en/of buitensluiting van collega's.
- o Collega's binnen het eigen team werden het vaakst genoemd als bron (ruim 60%).
- o Het aandeel respondenten dat discriminatie bij andere collega's heeft gezien is 17%.
- o Daarnaast gaf 12% van de respondenten aan dat ze twifelen of het discriminatie was dat ze hebben gezien.
- o Collega's binnen het eigen team en leidinggevenden worden het vaakst genoemd als bron van discriminatie bij andere collega's (74% en 70%).

- **Tevredenheid**

- o Respondenten zijn gemiddeld tevreden over hoe er wordt gereageerd en omgegaan met hun verhaal wanneer zij dit aan iemand op het werk vertellen.
- o Als respondenten op het werk met iemand spreken over wat hen is overkomen, bespreken zij dat het vaakst met een collega, hun leidinggevende en met vertrouwenspersonen.