



Inclusieve arbeidsmarkt in Utrecht

Inhoud

Samenvatting	3	5	Meldingsstructuur en overwegingen bij melden ongewenste omgangsvormen en discriminatie	23
1 Inleiding	6	5.1.	Meldingsstructuur	23
1.1. Achtergrond	6	5.2.	Toegankelijkheid melden en klachtenprocedure	24
1.2. Onderzoeksvragen	7	5.3.	Vergelijking tussen werkgevers en werknemers	25
1.3. Leeswijzer	8	6	Vergelijking werkvloer binnen en buiten Utrecht	26
2 Visie en beleid	9	6.1.	Diversiteit, inclusie, doorstroom, sociale veiligheid, eerlijkheid en meldingen	26
2.1. Beleidsmaatregelen rondom diversiteit, inclusie en discriminatie	9	7	Oplossingsrichtingen en ondersteuningsbehoeften	27
2.2. Visie op meerwaarde van diversiteit	11	7.1.	Ondersteuningsbehoeften	27
2.3. Toewijding aan een diverse en inclusieve organisatie	13	7.2.	Oplossingsrichtingen en verbeterpunten	27
2.4. Vergelijking tussen werkgevers en werknemers	15	8	Conclusies en aanbevelingen	29
3 Ervaringen met sociale veiligheid en inclusie	16	8.1.	Doel van dit onderzoek	29
3.1. Ervaren sociale veiligheid	16	8.2.	Conclusies	29
3.2. Ervaren inclusie	17	8.3.	Aanbevelingen	31
3.3. Ervaren eerlijke behandeling	18	Literatuurlijst		34
3.4. Vergelijking tussen werkgevers en werknemers	20	Bijlage A: Onderzoeksopzet		37
4 Ervaringen met exclusie	21	Bijlage B: Beschrijving van de dataverzameling en steekproef		42
4.1. Ongewenste omgangsvormen	21			
4.2. Discriminatie	22			
4.3. Gevolgen van exclusie	22			

Samenvatting

Inleiding

In 2023 heeft de Gemeente Utrecht een nieuw programma Inclusieve Arbeidsmarkt vastgesteld. Samen met werkgevers streeft de gemeente naar de ontwikkeling van een arbeidsmarkt waarin iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn, ongeacht afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, sociaaleconomische status, religie, opleidingsachtergrond of beperking. Om dit programma goed te kunnen ontwikkelen, heeft de gemeente behoefte aan inzicht in de huidige stand van zaken betreffende inclusie en exclusie, waaronder discriminatie en racisme, op de Utrechtse arbeidsmarkt vanuit werkgevers- en werknemersperspectief. De gemeente Utrecht heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om een onderzoek uit te voeren om te kunnen vaststellen waar de knelpunten zitten en waar aan oplossingen gewerkt moet worden.

Onderzoeksopzet

Om te bepalen hoe inclusief de Utrechtse arbeidsmarkt op dit moment is en of de problematiek rondom exclusie die we op de algemene Nederlandse werkvloer zien ook geldend is voor de gemeente Utrecht, onderzoeken we binnen dit onderzoek discriminatie, ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid op de Utrechtse werkvloer.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn twee vragenlijsten uitgezet, één onder werkgevers en één onder werknemers. Het gaat over inclusie, diversiteit, discriminatie en ongewenste omgangsvormen binnen Utrechtse organisaties waar de respondenten aan verbonden zijn. Deze vragenlijsten zijn via Kieskompas uitgezet bij het Utrechtse bewonerspanel. In totaal hebben 74 werkgevers en 567 werknemers werkzaam in Utrecht de vragenlijst ingevuld. Een verdere weergave van de (gewogen) steekproef zijn te vinden in de bijlagen (zie bijlage A en B). Analyses zijn verricht met behulp van IBM SPSS Statistics 30.0 en verwerkt in de huidige rapportage.

Resultaten

Werkgevers ervaren de Utrechtse werkvloer als divers en inclusief

Werkgevers ervaren over het algemeen een divers en inclusief werkklimaat binnen hun organisatie. Wel ervaren werkgevers die zich identificeren als man over het algemeen een inclusiever werkklimaat dan werkgevers die zich identificeren als vrouw. Daarnaast geeft de meerderheid

van de werkgevers aan dat er aanzienlijk aandacht wordt besteed aan de sociale veiligheid van werknemers binnen hun organisatie.

Werkgevers zijn ook van mening dat hun organisatie werknemers eerlijk behandelt. Zo vinden bijna alle werkgevers dat hun organisatie taken toedeelt op basis van kennis, vaardigheden en capaciteiten van individuele werknemers, werknemers eerlijk worden beoordeeld, en dat de organisatie medewerkers beloont ten aanzien van de verantwoordelijkheden die zij dragen. Kanttekening hierbij is wel dat werkgevers in de commerciële dienstverlening meer ervaren dat processen eerlijk zijn verlopen dan werkgevers in de publieke dienstverlening. Ook zijn werkgevers, ongeacht sector of bedrijfsgrootte, van mening dat voornamelijk prestaties van belang zijn, en niet iemands persoonlijke kenmerken.

Werkgevers staan open voor diversiteit- en inclusiebeleid, maar er is nog werk aan de winkel

Werkgevers zien hun onderneming als divers en inclusief. Een derde van de werkgevers geeft aan dat zij een uitgebreid diversiteit en inclusie en/of een antidiscriminatiebeleid hebben en ruim een kwart van de werkgevers geeft aan dat het beter kan. Bij een deel van de werkgevers bestaat het uit losse maatregelen in plaats van een volledig beleid. Ongeveer een derde van de werkgevers heeft géén beleid rond inclusie en discriminatie.

Over het algemeen geven werkgevers aan dat zij gelijke kansen zien voor werknemers in hun professionele ontwikkeling. Werkgevers werkzaam in de commerciële dienstverlening zijn vaker van mening dat werknemers gelijke kansen krijgen voor professionele ontwikkeling dan werkgevers in de publieke dienstverlening.

Om diversiteit en inclusiviteit te bevorderen geven werkgevers vooral aan behoefte te hebben aan geformaliseerde programma's, trainingen en/of workshops en duidelijke kaders en regels rondom diversiteit en inclusie. Iets minder populair zijn kennis uitwisselen met andere werkgevers die gevestigd zijn in de gemeente en zich intern bezighouden met de bevordering van diversiteit en inclusie. Het minst populair zijn een duidelijke antidiscriminatie normstelling vanuit de gemeente en informatie over diversiteit en inclusie.

Werknemers ervaren vaak een diverse en inclusieve werkvloer, maar niet altijd

Over het algemeen ervaren werknemers hun werk als veilig en inclusief. Dit geldt met name voor de publieke sector ten opzichte van andere sectoren en grootbedrijven in vergelijking tot het MKB. Ook zien werknemers die zich identificeren als man meer waardering van diversiteit dan

werknemers die zich identificeren als vrouw. De waardering van vrouwen voor geobserveerde diversiteit en inclusie is met name lager in de goederenproductie. Daarnaast zien werknemers in het algemeen dat de organisatie waar zij werkzaam zijn toegewijd is om een diverse of inclusieve organisatie te realiseren, maar duiden verdere analyses op complexe intersectionele verschillen tussen werknemers in hun ervaringen.

Specifiek personen van kleur, mensen met een niet-Europese achtergrond, mannen en theoretisch opgeleide werknemers ervaren hun werkklimaat als minder inclusief dan hun medewerkers. Verder zien we dat werknemers die gelovig zijn, LHBTIQA+-werknemers en werknemers met een beperking of chronische ziekte zich minder vaak sociaal veilig voelen. Ook werknemers die vaker getuige of slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen, of discriminatie hebben ervaren, voelen zich minder veilig en vinden het werkklimaat minder inclusief.

Ongewenste omgangsvormen en discriminatie vinden plaats

Onder werknemers die in Utrecht werkzaam zijn, is vier op de vijf getuige geweest van ongewenste omgangsvormen in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Hierin zijn er verschillen tussen leeftijdsgroepen. Daarnaast heeft ruim een kwart van de respondenten discriminatie ervaren. Werknemers van kleur ervaren meer discriminatie dan witte werknemers. We vonden hierbij geen verschil tussen werknemers die binnen en buiten Utrecht werken. Dat ruim een kwart van de werknemers in de steekproef discriminatie heeft ervaren, komt overeen met eerder onderzoek van het SCP (2020). Dat de resultaten van het onderhavig onderzoek hoger zijn dan andere recente onderzoeken naar ervaren discriminatie is te wijden aan verschillen in de gebruikte onderzoeksmethoden.

Werknemers melden ongewenste omgangsvormen en discriminatie maar beperkt

Slechts een klein gedeelte van de werknemers die bevraagd zijn binnen dit onderzoek heeft een melding of klacht ingediend van ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Als wel discriminatie zelf is ervaren maar bewust geen melding is gemaakt is dat omdat men zich schaamt, het melden niet altijd veilig voelt of dat het mogelijk negatieve gevolgen kan hebben voor hen als individu. Daarnaast waren er ook relatief veel werknemers die niet zeker wisten of de ervaring 'erg genoeg' was. Met name LHBTIQA+-werknemers en vrouwen ervaren de omgang met meldingen over discriminatie en ongewenste omgangsvormen minder positief dan heteroseksuele werknemers en mannen.

Werknemers hebben vooral behoefte aan meer ondersteuning bij melden

Werknemers geven aan met name behoefte te hebben aan meer ondersteuning bij het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen. Zo zijn werknemers die een melding maken of klacht indienen niet altijd tevreden over de afhandeling van hun klacht of melding: er wordt volgens hen onvoldoende een oor of terugkoppeling geboden. Ook vinden zij dat de organisatie betere voorzieningen moet inrichten waar discriminatie en ongewenste omgangsvormen gemeld kunnen worden. Gegeven de lage meldingsbereidheid, lijkt dit een belangrijke stap in de verbetering van de klachtenprocedure. Een duidelijke meldstructuur geeft werknemers namelijk een gevoel van veiligheid en erkenning. Het is hierbij wél van belang om een duidelijk plan te maken over hoe werknemers een melding kunnen maken, hoe hier mee om wordt gegaan, hoe de ervaringen van werknemers vaker kunnen worden gemonitord, en om ondersteuning te bieden bij het maken van een melding.

Daarnaast hebben werknemers behoefte aan meer kansengelijkheid in doorstroom- en promotie binnen de organisatie en dat werkgevers vragen naar hun welbevinden op het werk. Er blijkt minder steun voor maatregelen die discriminatie of ongewenste omgangsvormen direct tegengaan.

Aanbevelingen

Op welke vlakken en op welke manier kan de gemeente Utrecht ondersteuning aanbieden om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen?

Op de volgende manieren zou de gemeente Utrecht ondersteuning kunnen bieden om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen:

1. **Praktische ondersteuning** aan werkgevers om inclusie en diversiteit in hun organisatie te bevorderen, onder andere in de vorm van:
 - a. Programma's, trainingen en workshops;
 - b. Duidelijke kaders en regels;
 - c. Informatie; en
 - d. Bij het herinrichten van de klachtenprocedure en meldingsstructuur omtrent discriminatie en ongewenste omgangsvormen.
2. Het stellen van een **duidelijke anti-discriminatie**norm. De gemeente heeft hier een voorbeeldfunctie in. Belangrijk is dat een anti-discriminatie norm:
 - a. Concreet gesteld en ingebed wordt binnen een organisatie; en
 - b. Dat deze gehandhaafd wordt door iedereen binnen en in alle lagen van de organisatie.

3. Programma's opzetten, zoals Utrecht Divers en Inclusief, om **kennis op het gebied van diversiteit en inclusie uit te wisselen** met andere werkgevers. Hierin zou de gemeente aandacht kunnen besteden aan:
 - a. Relevante nieuwe inzichten op het gebied van diversiteit en inclusie;
 - b. Vragen met betrekking tot diversiteit en inclusie bespreken; en
 - c. Een netwerk creëren waarbij advies over inclusief werkgeverschap kan worden uitgewisseld.

Tevens is het belangrijk dat de aanwezige expertise van de regionale anti-discriminatievoorziening (ADV) en andere bestaande organisaties met expertise op het gebied van diversiteit, inclusie en discriminatie benut wordt. De gemeente Utrecht zou hierbij een rol kunnen spelen door werkgevers door te verwijzen naar bestaande, gespecialiseerde organisaties voor informatie, programma's, trainingen en workshops, en ondersteuning bij het opstellen van diversiteits- en inclusiebeleid en antidiscriminatiebeleid, onder andere.

Welke oplossingsrichtingen en concrete acties voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het verbeteren van de inclusieve werkvloer worden gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context?

Het is van belang dat werkgevers aan de slag gaan met de volgende zaken:

1. Het objectiveren van doorstroom en promotieprocessen

Dit kan onder andere door het gebruik van objectieve criteria en een gestandaardiseerde manier van beoordelen bij beslissingen over promoties (zie ook van de Gevel et al., 2024 voor een volledig overzicht).

2. Bewustwording onder het personeel in het kader van diversiteit en inclusie

Het is aan te raden om bewustwording te stimuleren over diversiteit en inclusie en om daarin een zo veelzijdig mogelijk aantal facetten van diversiteit mee te nemen, bijvoorbeeld door oog te hebben voor de verscheidene identiteiten van werknemers en de ervaringen, mogelijkheden en belemmeringen die deze met zich meebrengen. Kleurenblindheid binnen een organisatie kan er bijvoorbeeld toe leiden dat de ervaringen van personen van kleur en/of met een migratieachtergrond ontkend worden.

3. Stellen van een anti-discriminatenorm en de rol van leidinggevenden

Het bevorderen van diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie op de werkvloer niet enkel de verantwoordelijkheid van een *diversity officer* worden: juist leidinggevenden zouden

hiervoor verantwoordelijkheid moeten dragen (van de Gevel et al., 2024). Bij signalen of meldingen van ervaren discriminatie en ongewenste omgangsvormen is het noodzakelijk dat leidinggevenden streng en zo snel mogelijk optreden. Dit helpt om een veilige en inclusieve werkomgeving te creëren en te behouden. Inclusief leiderschap en het naleven en handhaven van een sterke anti-discriminatenorm is hierbij van belang. Leidinggevenden zijn tenslotte vaak meldpunt, cultuurbewaker en normsteller en gaan over de doorstroom in een organisatie. Het is van belang dat zij zich bewust zijn van hun rol en competent gemaakt worden bij het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie binnen de organisatie. Voor de uitvoering van een effectief diversiteit- en inclusiebeleid is het essentieel dat expliciet wordt vastgelegd welke taken en rollen er liggen voor leidinggevenden op de verschillende niveaus (Hays-Thomas et al., 2012).

Wanneer overwogen wordt om trainingen en workshops aan te bieden op het gebied van discriminatie en ongewenste omgangsvormen, dienen deze een duidelijke omschrijving van ongewenste omgangsvormen en discriminatie te bevatten. Voor zowel werknemers als werkgevers moet duidelijk zijn wat hier onder valt. Op deze manier kan er een duidelijke anti-discriminatenorm en sociale norm omtrent gewenste omgangsvormen vertolkt worden. Hierbij zou het raadzaam zijn om eveneens informatie te geven over de klachtenprocedure en meldstructuur.

4. Bescherming tegen vergelding in klachtenprocedure

Tenslotte moeten melders van discriminatie en ongewenste omgangsvormen en/of klokkenluiders beschermd worden wanneer zij een melding maken of klacht doen van discriminatie op ongewenste omgangsvormen. Melden zou anoniem en vertrouwelijk moeten zijn, en geen negatieve gevolgen hebben voor de melder of klokkenluider. Hierbij zijn nazorg en terugkoppeling ook van belang.

1 Inleiding

1.1. Achtergrond

In 2023 heeft de Gemeente Utrecht een nieuw programma Inclusieve Arbeidsmarkt vastgesteld. Samen met werkgevers – waaronder ook leerbedrijven – streeft de gemeente naar de ontwikkeling van een arbeidsmarkt waarin iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn, ongeacht afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, sociaaleconomische status, religie, opleidingsachtergrond of beperking. Om dit programma goed te kunnen ontwikkelen, heeft de gemeente behoefte aan inzicht in de huidige stand van zaken betreffende inclusie en exclusie, waaronder discriminatie en racisme, op de Utrechtse arbeidsmarkt vanuit werkgevers- en werknemersperspectief. Zo wil de gemeente kunnen vaststellen waar de knelpunten zitten en waar aan oplossingen gewerkt moeten worden. De gemeente Utrecht heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om een onderzoek uit te voeren waarmee dit inzicht wordt verkregen.

Discriminatie en exclusie in Nederland

In Nederland is bij wet (Artikel 1 van de Grondwet) vastgesteld dat burgers in Nederland in gelijke gevallen gelijke behandeling dienen te krijgen. Dat betekent dat het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van één of meerdere (veronderstelde) persoonskenmerken, zoals godsdienst, afkomst, gender of beperking niet gerechtvaardigd is (Andriessen et al., 2010; College voor de Rechten van de Mens, 2023; Rijksoverheid, 2023; Felten et al., 2021). Hoewel bij wet verboden, ervaart ruim een kwart van de Nederlanders een vorm van discriminatie in het dagelijkse leven (Andriessen et al., 2020). Dit kan onder andere gaan om discriminatie in het onderwijs, op het werk of bij de zoektocht naar werk, bij verenigingen of in de behandeling door organisaties of instituties. Discriminatie kan veel verschillende vormen aannemen. Hierbij valt te denken aan ongelijke behandeling, negatieve bejegening, bekladden, bekrassen, vernielen, bedreiging, geweld en seksueel lastigvallen. De gevolgen hiervan zijn niet te onderschatten: van het aantasten van het welzijn van de gedupeerde tot het terugtrekken uit de samenleving of het vertrouwen verliezen in instanties voor onderwijs of werk. Vooral mensen met een migratieachtergrond of die tot de LHBTIQA+ gemeenschap behoren zijn hiervan het slachtoffer (Andriessen et al., 2020).

Discriminatie en exclusie op de werkvloer

Een inclusieve en discriminatievrije werkvloer is van belang voor de welgesteldheid van werkenden. Werkenden spenderen een aanzienlijk gedeelte van hun tijd op de werkvloer. Samen met het onderwijs is werk dus één van de gebieden waarop negatieve ervaring met exclusie een grote impact kan hebben op het leven van een persoon. Volgens een onderzoek van het SCP getiteld 'Ervaren discriminatie in Nederland II' ervoer in 2018 ongeveer 16% van de werkenden discriminatie op het werk (Andriessen et al., 2020). Een extra 10% merkte ook verschillen in behandeling op, maar twijfelde of dit als discriminatie aangemerkt kan worden. Personen met een migratieachtergrond ervaren echter vaker discriminatie dan personen zonder migratieachtergrond: 59% van de Turkse Nederlanders geeft aan discriminatie te hebben ervaren, gevolgd door 57% van de Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders, 53% van de Centraal- of Oost-Europese Nederlanders, en 48% van de Caribische Nederlanders, in tegenstelling tot 20% van de Nederlanders zonder migratieachtergrond (Andriessen et al., 2020). Ook bleek dat vrouwen (31%) vaker discriminatie ervaren dan mannen (20%), personen met een beperking (39%) vaker discriminatie ervaren dan personen zonder beperking (22%), en dat personen die behoren tot de LHBTIQA+ gemeenschap (36%) vaker discriminatie ervaren dan heteroseksuele personen (24%). Werknemers geven onder andere aan dat ze niet alleen achtergesteld worden qua arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld minder mogelijkheden krijgen promotie te maken of minder betaald krijgen dan collega's voor hetzelfde werk), maar ook qua arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld gediscrimineerd worden buiten het werk door werkgerelateerde externen of kwetsende grappen; Andriessen et al., 2020).

De in kaart gebrachte gevolgen van ervaringen met discriminatie op het werk zijn op z'n minst tweeledig. Enerzijds kan discriminatie op het werk tot onthechting en verminderde betrokkenheid op de werkvloer leiden. Dit kan leiden tot onder-prestatie, het zoeken van een andere baan of zelfs het stoppen met werken (Andriessen et al., 2020). Anderzijds heeft discriminatie niet alleen invloed op de betrokkenheid en prestaties van werknemers op de werkvloer, maar heeft het een negatieve impact op de mentale en fysieke gezondheid van werkenden, zoals aangetoond in internationale onderzoeken (Ikram, 2016; Schmitt et al., 2014; Achahchah & Felten, 2019; Triana et al., 2018; Williams et al., 2019).

Stand van zaken op de Utrechtse werkvloer

In hoeverre kan de stand van zaken op de Nederlandse werkvloer gegeneraliseerd worden naar Utrecht? De gemeente Utrecht verschilt in verschillende opzichten van het Nederlandse gemiddelde. Naast dat het tot één van de grootste steden van het land behoort, is het een centraal gelegen universiteitsgemeente in de Randstad. Er wonen in Utrecht onder andere relatief meer vrouwen, meer jonge mensen en meer mensen met een migratieachtergrond vergeleken met de

rest van Nederland (CBS, z.d.). Eerder onderzoek geeft aan dat studenten van Utrechtse mbo-instellingen te maken hebben met discriminatie op basis van gender, migratieachtergrond en religie bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage (Andriessen, et al., 2021). Om de situatie op de Utrechtse werkvloer goed in kaart te brengen is het dus belangrijk specifiek te kijken naar de personen die in Utrecht werkzaam zijn.

Om te bepalen hoe inclusief de Utrechtse arbeidsmarkt op dit moment is en of de problematiek rondom exclusie die we op de algemene Nederlandse werkvloer zien ook representatief is voor de gemeente Utrecht, halen we binnen dit onderzoek informatie op over discriminatie, ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid op de Utrechtse werkvloer. Daarbij wordt er niet alleen gekeken naar hoe inclusie en exclusie samenhangt met verschillende persoonskenmerken (bijvoorbeeld gender, migratieachtergrond), maar ook of de werksituatie en eventuele ervaringen van exclusie anders is voor mensen met een combinatie van bepaalde persoonskenmerken. Het is immers waarschijnlijk dat ongelijkheid zich voordoet langs de assen van verschillende persoonskenmerken die elkaar snijden (Wekker 2017; Crenshaw; 1989; Felten et al 2021). Hierbij wordt ervan uitgegaan dat mensen meerdere identiteiten hebben en zodoende bijvoorbeeld discriminatie kunnen ervaren op basis van afkomst en tegelijkertijd op basis van gender en/of chronische ziekte. Daarnaast kijken we naar het effect van bedrijfskenmerken. Speelt de sector waarin de organisatie zich bevindt of de grootte van een bedrijf een rol op het gebied van in- en exclusie? En maakt het daarbij verschil of we naar de opvattingen van werkgevers als werknemers kijken? Op deze manier beogen wij een breder, dieper en inzichtelijker beeld te kunnen bieden van inclusie en exclusie op de Utrechtse werkvloer vanuit zowel het perspectief van werknemers als werkgevers. Uiteindelijk zullen we in dit rapport ook stilstaan bij de vraag: op welke vlakken en op welke manier de gemeente Utrecht ondersteuning aan zou kunnen bieden om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen.

1.2. Onderzoeksvragen

In samenspraak met gemeente Utrecht zijn een aantal onderzoeksvragen geformuleerd die leidend zijn geweest in de uitvoering en analyse van het onderzoek. De volgende onderzoeksvragen zullen in dit rapport worden behandeld:

1. In welke mate wordt de Utrechtse werkvloer door werknemers ervaren als divers en inclusief? Welke verschillen zijn er tussen werknemers (op basis van bijvoorbeeld gender, leeftijd, etnische achtergrond en beperking) en tussen kenmerken van werkvloeren, zoals sector en bedrijfsomvang?
2. In welke mate wordt gebrek aan inclusie of ervaren discriminatie door werknemers gemeld bij bijvoorbeeld een werkgever of vertrouwenspersoon?
3. Wat doet het met werknemers als de werkvloer al dan niet wordt ervaren als een inclusieve werkvloer?
4. Welke verbeterpunten worden door werknemers benoemd? Zijn daarin verschillen per sector en bedrijfsomvang?
5. In welke mate wordt de Utrechtse werkvloer door werkgevers ervaren als divers en inclusief? Zijn er verschillen in de mate van ervaren inclusie per sector en bedrijfsomvang?
6. In welke mate voeren werkgevers in Utrecht diversiteits- en inclusiebeleid? Zijn er daarbij verschillen per sector en bedrijfsomvang? Welke ondersteuningsbehoeften worden door werkgevers benoemd?
7. Welke oplossingsrichtingen en concrete acties voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het verbeteren van de inclusieve werkvloer worden door alle betrokkenen vanuit zowel het perspectief van de werkgever als de werknemer gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context?
8. Op welke vlakken en op welke manier kan de gemeente Utrecht ondersteuning aanbieden om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen?

Onderzoeksopzet

De bevindingen in dit rapport zijn gebaseerd op enquêtegegevens. Twee verschillende vragenlijsten zijn uitgezet: één werkgeversvragenlijst en één werknemersvragenlijst. Deze vragenlijsten bevatten enerzijds vragen en stellingen aangaande discriminatie, inclusie, diversiteit en ongewenste omgangsvormen en anderzijds vragen naar persoons- en organisatiekenmerken. De vragenlijsten, geïnspireerd op wetenschappelijk gevalideerde schalen (maar niet één-op-één overgenomen) zijn door het Verwey-Jonker Instituut samengesteld en op basis van feedback samen met de gemeente Utrecht afgerond. Vervolgens heeft Kieskompas deze lijsten uitgezet bij een bewonerspanel. Hierbij is gepoogd een zo representatief mogelijke steekproef te creëren van werkenden in de gemeente Utrecht, zowel naar afkomst als naar sociaaleconomische status. In totaal hebben 74 werkgevers en 567 werknemers werkzaam in Utrecht de vragenlijst ingevuld. Een verdere weergave van de steekproef en de gewogen steekproef zijn te vinden in de bijlagen (zie bijlage A en B).

Om de gestelde vragen te kunnen beantwoorden, maken we gebruik van vragenlijsten voor zowel werkgevers^[1] als werknemers die werkzaam zijn in de gemeente Utrecht. Deze vragenlijsten zijn geschikt om een algemeen beeld te krijgen van de ervaringen van personen met ongelijke kansen op de werkvloer. Hiervoor hebben wij gebruik gemaakt van schalen die het inclusie- en het diversiteitsklimaat op de werkvloer meten, percepties rondom inclusie en diversiteit in kaart brengen, en ervaren ongewenste omgangsvormen en discriminatie laten zien. Daarnaast is gebruik gemaakt van een aantal stellingen over het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen en de omgang hiermee.

Door in de vragenlijsten aandacht te besteden aan zowel bedrijfskenmerken (sector en bedrijfsgrootte) als persoonskenmerken (gender, leeftijd, afkomst, beperking, huidskleur, religie, opleiding) kan duidelijk worden welke specifieke groepen personen meer discriminatie ervaren dan anderen en welke vormen van discriminatie het meest urgent aandacht behoeven van de gemeente Utrecht. Ten slotte zullen we ook stilstaan bij de vraag op welke vlakken en op welke manier de gemeente Utrecht ondersteuning aan zou kunnen bieden om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen.

1.3. Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken laten we per thema zien wat de resultaten van ons onderzoek zijn. Zo gaan we in hoofdstuk 2 in op visie en beleid rondom diversiteit en inclusie. Hoofdstuk 3 omvat de ervaringen met sociale veiligheid en inclusie en hoofdstuk 4 draait om ervaringen met exclusie en de gevolgen daarvan voor werknemers. Hoofdstuk 5 kijkt naar de meldingsstructuur en overwegingen bij het melden van ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Hoofdstuk 6 neemt een zijstapje naar buiten om te zien of en hoe diversiteit en inclusie op de Utrechtse arbeidsmarkt verschilt van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt buiten Utrecht. In hoofdstuk 7 worden mogelijke oplosrichtingen en ondersteuning besproken, voordat we ingaan op de conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 8. Niet alleen bekijken deze hoofdstukken de algemene tendens voor de Utrechtse werknemers en werkgevers als een geheel, maar voor elk onderdeel kijken we naar eventuele persoonsverschillen en verschillen per sector, bedrijfsgrootte en andere achtergrondkenmerken wanneer analyses dit toelaten. We rapporteren alleen significante verschillen. Voor degenen die geïnteresseerd zijn in de opzet van het onderzoek, de dataverzameling en de steekproef zijn bijlagen A en B interessant. Deze beschrijven hoe het onderzoek tot stand is gekomen en uitgevoerd.

1 Bij een steekproefgrootte van 74 werkgevers is het maar beperkt mogelijk statistische analyses uit te voeren waarbij werkgevers met verschillende persoonskenmerken met elkaar vergeleken worden. Wel was het bij de werkgevers mogelijk naar bedrijfskenmerken (sector en bedrijfsgrootte) te kijken.

2 Visie en beleid

Een eerste onderwerp van de enquête betrof de visie op diversiteit en inclusie en het beleid dat daarmee gepaard gaat. Aan zowel werkgevers als werknemers is gevraagd welke concrete invulling de organisatie geeft aan het diversiteit- en inclusiebeleid, hoe positief de organisatie tegenover een diverse organisatie staat en hoe toegewijd de organisatie is om een (meer) diverse en inclusieve(re) werkomgeving te realiseren. Doordat de vragen in beide groepen respondenten hetzelfde waren, was het ook mogelijk om de antwoorden met elkaar te vergelijken. Verder is enkel aan werkgevers gevraagd in welke mate er een gedegen inclusie- en diversiteitsbeleid is. Hieronder zullen we eerst de resultaten van de werkgevers beschrijven en vervolgens die van de werknemers, waarna wij beide groepen met elkaar vergelijken.

2.1. Beleidsmaatregelen rondom diversiteit, inclusie en discriminatie

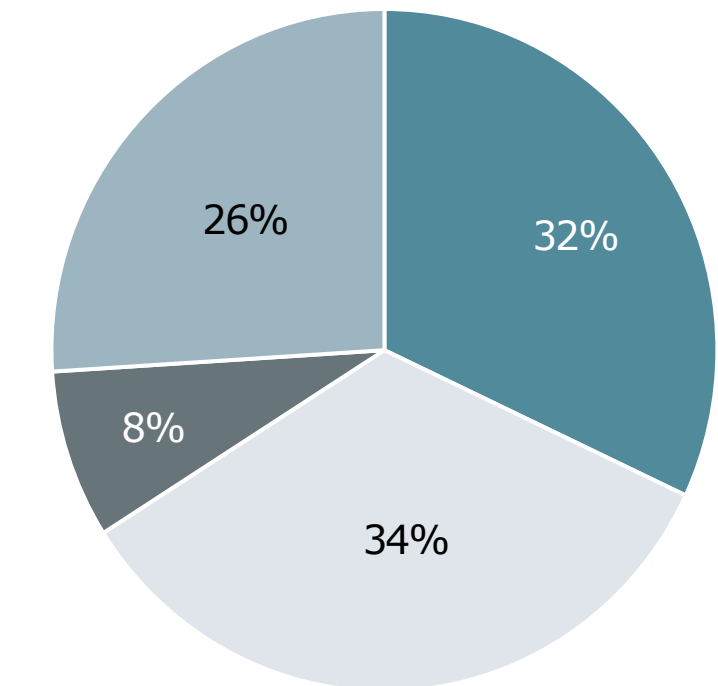
Werkgevers

Op de vraag of hun organisatiebeleid heeft over diversiteit en inclusie en/of een antidiscriminatiebeleid geeft ongeveer een derde van de werkgevers aan dat zij inderdaad op dit gebied een uitgebreid beleid hebben (34%). Iets meer dan een kwart van de werkgevers geeft aan dat er wel beleid over diversiteit en inclusie is, maar dat dit nog onvoldoende is (26%). Een klein deel geeft aan dat er geen beleid is, maar dat er wel een aantal losse activiteiten zijn rondom diversiteit en inclusie (8%). Tot slot geeft iets minder dan een derde aan dat er geen beleid binnen de organisatie is voor diversiteit en inclusie (32%). In Figuur 1 worden deze percentages weergegeven. Deze resultaten laten zien dat bij een aanzienlijk deel van de werkgevers (ongeveer twee derde) ruimte is voor verbetering van het diversiteit- en inclusiebeleid.

Figuur 2.1. Aanwezigheid van beleid over diversiteit en inclusie en/of antidiscriminatiebeleid volgens werkgevers.

Heeft uw organisatie beleid over diversiteit en inclusie en/of antidiscriminatiebeleid volgens werkgevers?

- Ja, we hebben een uitgebreid beleid over diversiteit en inclusie
- Ja, we hebben wel beleid over diversiteit en inclusie, maar dit is nog onvoldoende
- Er is geen beleid over diversiteit en inclusie, alleen losse activiteiten
- Er is geen beleid



Notitie. 74 respondenten.

Aan werkgevers die aangaven beleid te hebben op het gebied van diversiteit en inclusie, is gevraagd welke beleidsmaatregelen zij binnen de organisatie hebben. Hier waren meerdere antwoorden mogelijk. De volgende lijst toont de meest voorkomende maatregelen aan:

1. Een vertrouwenspersoon is aangesteld (54%);
2. Er is een heldere klachtenprocedure (45%);
3. Er is een objectieve werving- en selectieprocedure ingericht (39%);
4. Er is een duidelijk visie- of beleidsstuk opgesteld rondom diversiteit en inclusie (32%);
5. Ontmoetingen worden georganiseerd in het kader van diversiteit en inclusie (28%);
6. Er worden gerichte acties ingezet om de doorstroom van ondervertegenwoordigde groepen te bevorderen (22%);
7. Het personeel heeft een bewustwordingscursus over diversiteit en inclusie gevolgd (19%);
8. Er is een *diversity officer* binnen de organisatie aangesteld (14%); en
9. Een andere beleidsmaatregel (3%).

Hierin zien we dat de meeste organisaties wel een vertrouwenspersoon, een heldere klachtenprocedure, of een objectieve werving en selectieprocedure als beleidsmaatregel op het gebied van diversiteit en inclusie hebben. Werkgevers hebben echter in mindere mate maatregelen om de doorstroom van ondervertegenwoordigde groepen in de organisatie te bevorderen. Dit terwijl in eerder internationaal onderzoek wordt aangetoond dat een dergelijke vorm van *affirmative action*

diversiteit in de organisatie kan bevorderen (Kalev et al., 2006). Daarnaast geven werkgevers in mindere mate aan dat het personeel een bewustwordingscursus heeft gevolgd in het kader van diversiteit en inclusie, ondanks dat bewustwording kan leiden tot minder stereotypen en minder discriminatie (Felten & Broekroelofs, 2022), en dus een inclusief werkklimaat kan bevorderen. Tenslotte geeft een klein deel van de werkgevers aan een diversity officer aangesteld te hebben. Een onderzoek van Dávalos (2014) laat zien dat diversity officers in plaats hebben in de organisatie cruciaal is voor het bevorderen van diversiteit en inclusie omdat zij er verantwoordelijk voor zijn dat deze thematiek opgenomen wordt in de organisatie zodat dit in plaats van een 'bijzaak' een standaard manier van denken en werken wordt. Hoewel werkgevers dus aangeven dat zij zich bezighouden met diversiteit en inclusie, valt er dus nog winst te behalen bij het invoeren van *meerdere* maatregelen.

Wanneer het gaat om anti-discriminatiemaatregelen die werkgevers in plaats hebben binnen de organisatie zijn de volgende maatregelen het meest voorkomend. Ook hier waren meerdere antwoorden mogelijk:

1. Een klachtenprocedure die werknemers stimuleert om een melding te maken van discriminatie en/of ongewenste omgangsvormen (57%);
2. Een duidelijk beleid dat gericht is op discriminatie en/of ongewenste omgangsvormen (49%);
3. Een expliciete verklaring over (verboden) gedragingen die kunnen worden gezien als discriminatie en/of ongewenste omgangsvormen (37%);
4. Een onderzoeksstrategie (aangaande de klachtenprocedure) die de privacy en de vertrouwelijkheid van het slachtoffer en de dader in hoeverre mogelijk waarborgt (28%);
5. Maatregelen en procedures die corrigerende acties garanderen om voortschrijdende discriminatie en/of ongewenste omgangsvormen te stoppen (26%);
6. Bescherming van klachten en (oog)getuigen tegen vergelding (23%); en
7. Periodieke managementtrainingen en medewerkersbewustzijnsprogramma's die de positie van de organisatie in situaties van discriminatie en/of ongewenste omgangsvormen vertolken (18%).

Bovenstaande maatregelen raken aan twee zaken die gericht zijn op het voorkomen van discriminatie: het hebben van een gedegen klachtenprocedure en het stellen van sociale normen binnen organisaties. Aangaande de klachtenprocedure, zijn punten 4, 5, en 6 zaken die organisaties in stand kunnen hebben om vergelding van de melder te voorkomen. Onderzoek toont aan dat vergelding tegen de melder van discriminatie of ongewenste omgangsvormen het gebruik van procedures bepaalt (Dobbin & Kalev, 2020). Het gebruik van klachtenprocedures (zonder maatregelen tegen vergelding van de melder) en weinig meldingen kan daarom onterecht de indruk geven dat een dergelijke klachtenprocedure eerlijk zou zijn. Dit maakt het des te belangrijker

om een gedegen klachtenprocedure te hebben in combinatie met maatregelen tegen vergelding van de melder. Vertrouwelijk omgaan met de gegevens kan de meldingsbereidheid immers vergroten. Het concreet stellen van een sociale norm die het sociaal wenselijk gedrag vertolkt binnen de organisatie wordt daarnaast gezien als een werkzaam element bij het bestrijden en voorkomen van discriminatie op de werkvloer (De Winter-Koçak et al., 2023). Dit kan op verschillende manieren geïmplementeerd worden. Hierbij valt te denken aan dit expliciet op te nemen in het beleid, in een verklaring omtrent gedrag of in andere trainingen en programma's zoals hierboven genoemd. Wanneer een organisatie uitdraagt dat discriminatie op de werkvloer niet getolereerd wordt, gaan medewerkers anders denken, zich anders gedragen en ontstaat er minder discriminatie (De Winter-Koçak et al., 2023).

Interessant om op te merken is dat werkgevers over het algemeen tevreden zijn met de huidige aanpak van discriminatie en ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Werkgevers met een organisatie in de sector goederenproducten blijken relatief meer tevreden over de aanpak van discriminatie dan werkgevers in de commerciële en publieke dienstverlening. Er zijn geen verschillen tussen werkgevers met een MKB of groot bedrijf.

Werknemers

Ook werknemers zijn bevraagd over beleidsmaatregelen rondom diversiteit en inclusie binnen hun organisatie. Werknemers die op de hoogte waren van beleid en activiteiten die hun organisatie uitvoert op het gebied van diversiteit en inclusie is verder gevraagd naar het type maatregelen waar het dan om gaat. Net zoals bij de werkgevers waren hier meerdere antwoorden mogelijk. De volgende lijst toont de meest voorkomende maatregelen aan:

1. Er is een vertrouwenspersoon aangesteld (60%);
2. Er is een duidelijke visie-/beleidsstuk op diversiteit en inclusie opgesteld (39%);
3. Er worden ontmoetingen in het kader van diversiteit en inclusie georganiseerd (32%);
4. Er is een heldere klachtenprocedure (32%);
5. Er is een objectieve werving- en selectieprocedure ingericht (30%);
6. Er worden gerichte acties ingezet om de doorstroom van ondervertegenwoordigde groepen te bevorderen (19%);
7. Het personeel heeft een bewustwordingscursus over diversiteit en inclusie gevolgd (18%);
8. Er is een diversity officer is aangesteld (16%); en
9. Een andere beleidsmaatregel (12%).

Net als bij de werkgevers, houden veel organisaties zich bezig met diversiteit en inclusie en wordt er door verschillende organisaties ook gebruik gemaakt van maatregelen. Wel blijkt dat het niet

alle maatregelen evenveel gebruikt worden. Gegeven de bewezen effectiviteit van deze maatregelen, zou het wenselijk zijn als werkgevers implementatie daarvan heroverwegen.

Werknemers zijn over het algemeen overwegend tevreden met de huidige aanpak van discriminatie en ander ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Wel zijn er verschillen zichtbaar tussen verschillende groepen respondenten. Zo blijkt dat werknemers in de publieke dienstverlening minder tevreden zijn dan hun collega's in andere sectoren. De tevredenheid binnen deze sector ligt lager dan zowel in de commerciële dienstverlening als bij goederen producerende bedrijven. Daarnaast zijn er verschillen op basis van herkomst. Werknemers met een migratieachtergrond van buiten de Europese Unie geven vaker aan tevreden te zijn met de aanpak dan werknemers met een migratieachtergrond uit EU-landen. Tegelijkertijd blijkt dat werknemers met een Nederlandse achtergrond meer steun uitspreken voor het beleid dan werknemers met een migratieachtergrond uit EU-landen.

2.2. Visie op meerwaarde van diversiteit

Werkgevers

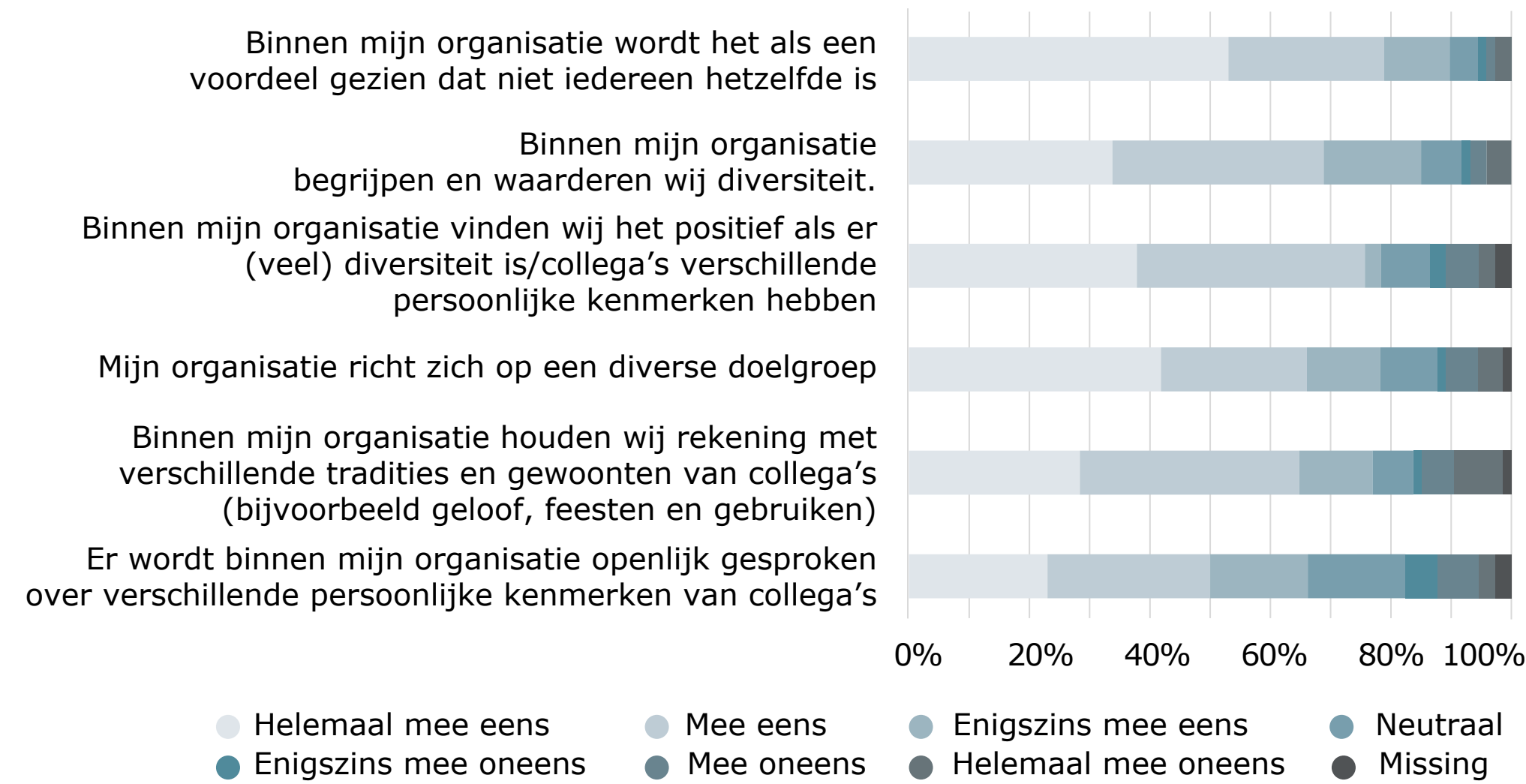
Aan de hand van stellingen over pro-diversiteitsperspectieven is gekeken naar hoe positief organisaties volgens de werkgevers tegenover een diverse organisatie staan. Uit de resultaten van de enquête blijkt dat werkgevers over het algemeen het voordeel van diversiteit inzien. Zo zijn werkgevers het voornamelijk (enigszins tot helemaal) eens met de stelling dat het binnen de organisatie als voordeel wordt gezien dat niet iedereen hetzelfde is en dat de organisatie diversiteit zou begrijpen en waarderen. Ook geven de meeste werkgevers aan het (enigszins tot helemaal) eens te zijn met het idee dat zij het binnen de organisatie positief vinden als er (veel) diversiteit is onder collega's of dat er collega's met verschillende persoonskenmerken werken en dat de organisatie zich richt op een diverse groep. Daarnaast zijn werkgevers van mening dat zij rekening houden met de verschillende tradities en gewoontes van collega's en dat binnen de organisatie openlijk wordt gesproken over verschillende persoonlijke kenmerken van collega's. Figuur 2 laat zien op welke manier de werkgevers uit de enquête verdeeld zijn over deze stellingen. Er zijn geen verschillen in de meerwaarde die werkgevers zien in diversiteit tussen werkgevers in verschillende sectoren of tussen werkgevers met een MKB of groot bedrijf.

Bovendien blijkt uit de vragen over multiculturalisme^[2] dat werkgevers over het algemeen aangeven dat diversiteit binnen de organisatie erkend en gewaardeerd wordt. Er zijn hierin wederom geen

2 De vragen rondom multiculturalisme, kleurenblindheid en dreiging van diversiteit zijn enkel de werkgevers voorgelegd.

verschillen tussen werkgevers in verschillende sectoren of tussen werkgevers met een MKB of groot bedrijf. Dit is in lijn met het idee dat organisaties die multiculturalisme binnen de organisatie meer waarderen, van mening zijn dat verschillen tussen groepen erkend moeten worden en bevorderlijk zijn voor het werk en de organisatie (Jansen et al., 2016). Tot dusver kan daarom gesteld worden dat Utrechtse werkgevers in hun eigen organisatie de meerwaarde van diversiteit op meerdere fronten ziet. Dat komt overeen met het idee dat werkgevers gemiddeld van mening zijn dat diversiteit geen grote bedreiging vormt voor carrièremogelijkheden, normen en waarden van de organisatie, of wederkerig begrip onder collega's. Dit geldt voor zowel werkgevers met een MKB als werkgevers met een groot bedrijf. Ook tussen de sectoren zijn geen verschillen gevonden.

Figuur 2.2. Ervaren waardering van diversiteit onder werkgevers.



Notitie. 74 respondenten.

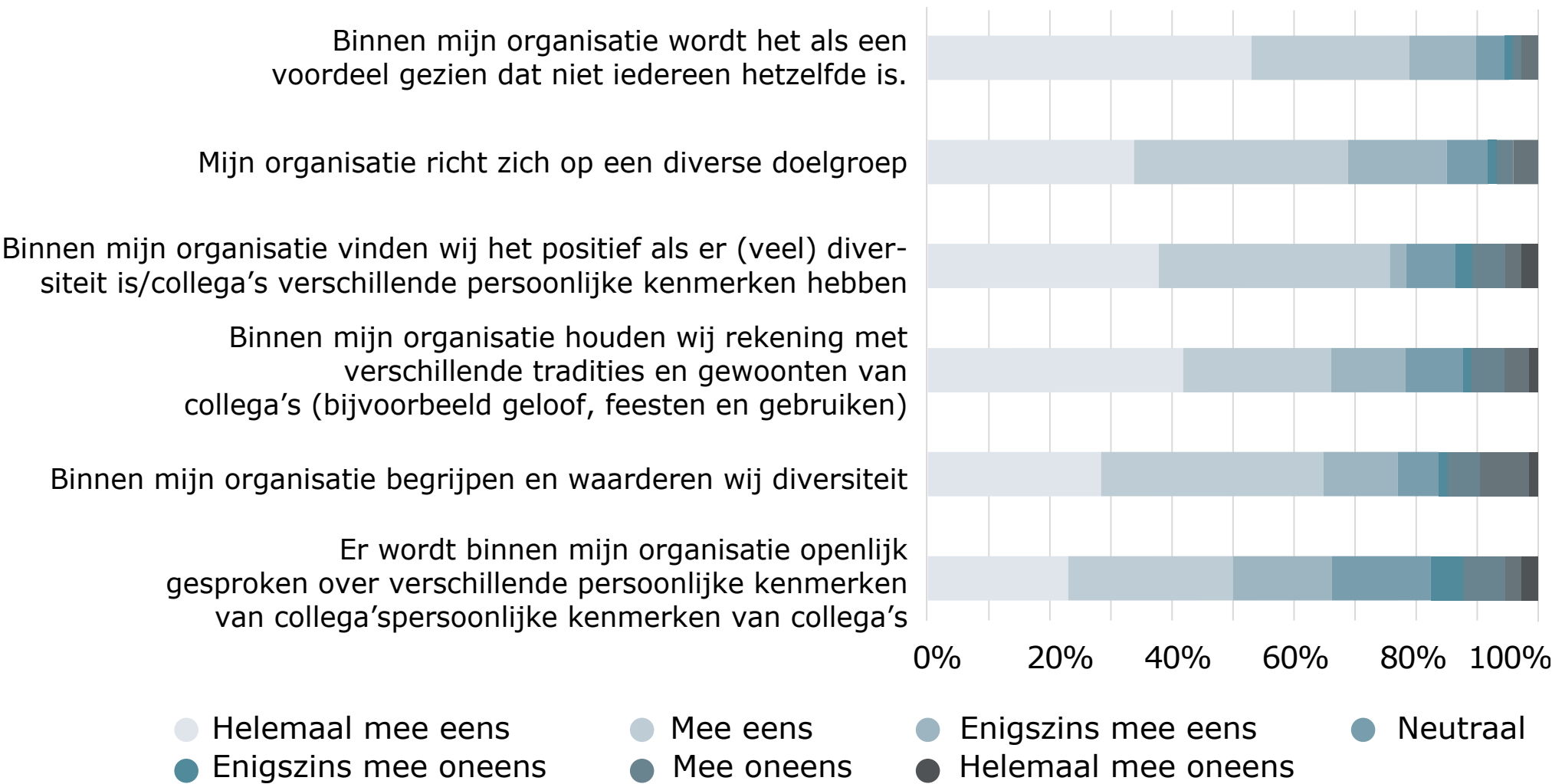
Werkgevers zijn het er over het algemeen (helemaal) mee eens dat voornamelijk prestaties van belang zijn, en niet iemands persoonlijke kenmerken. Er zijn geen verschillen in deze opvattingen binnen de organisatie tussen werkgevers in verschillende sectoren of tussen werkgevers met een MKB of groot bedrijf. Enerzijds zou dit positief opgevat kunnen worden: Zolang de werknemer diens werk goed verricht, maakt het niet uit wie hij/zij is. Anderzijds zou sprake kunnen zijn van

kleurenblindheid: de ontkenning van de ervaringen van personen van kleur en/of met een migratieachtergrond met achterstelling en uitsluiting en machtsverschillen (Felten & Broekroelofs, 2022).

Werknemers

Over het algemeen zijn werknemers overwegend van mening dat ze binnen een organisatie werken die diversiteit waardeert. Zo vindt de meerderheid van de werknemers dat het binnen hun organisatie als voordeel wordt gezien dat niet iedereen hetzelfde is, dat er rekening gehouden wordt met tradities en gewoonten van collega’s en dat diversiteit begrepen en gewaardeerd wordt. In Figuur 3 is dit uitgebreider te zien. Daar valt ook te zien dat sommige stellingen een net iets minder positieve respons krijgen. Dat is met name het geval bij een stelling over openlijke gesprekken binnen de organisatie over verschillende persoonlijke kenmerken van collega’s. Hier was (in tegenstelling tot de meerderheid op de andere stellingen) slechts 40% van de werknemers het mee eens of helemaal mee eens dat dit in hun organisatie gebeurt.

Figuur 2.3. Ervaren waardering van diversiteit binnen de organisatie onder werknemers.



Notitie. 567 respondenten.

In tegenstelling tot de resultaten van de werkgevers, blijkt dat er bij de werknemers uit diverse sectoren wel verschillen in waardering van diversiteit naar voren komen. Zo geven werknemers die werkzaam zijn binnen de publieke dienstverlening vaker aan dat hun organisatie positief staat tegenover diversiteit in vergelijking met werknemers die werkzaam zijn binnen de commerciële dienstverlening. Ook tussen het MKB en het groot bedrijf bestaat er een verschil, waar werknemers in het MKB aangeven dat diversiteit minder gewaardeerd wordt binnen hun organisaties dan werknemers binnen een grootbedrijf.

Ten slotte wijzen analyses uit dat vrouwen minder waardering van diversiteit zien dan mannen. De analyses met betrekking tot persoonskenmerken tonen geen verschillen tussen andere demografische groepen. Dit wil zeggen dat de geprivilegieerde en onder-geprivilegieerde groepen³ dezelfde score geven aan het gevoel dat diversiteit binnen hun organisatie gewaardeerd wordt. Werknemers vinden dus dat diversiteit in dezelfde mate gewaardeerd wordt, ongeacht hun migratieachtergrond, huidskleur, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, opleidingsniveau en (arbeids) beperking.

Als we verder kijken naar de combinatie van achtergrondkenmerken van de werknemers (intersectionaliteit) zien we dat er een interactie is tussen gender en de sector waar mensen werken. Uit de analyses blijkt dat vrouwen in de goederenproductie minder waardering voor diversiteit en inclusie zien dan mannen en werknemers (zowel man als vrouw) in andere sectoren. Met andere woorden, de combinatie van gender en de sector waarin vrouwen werkzaam zijn, zorgt voor het zien van minder waardering voor diversiteit en inclusie.

De resultaten laten zien werknemers in verschillende sectoren anders denken over hoe diversiteit wordt gewaardeerd binnen hun organisatie. Daarnaast zien we dat het gender van werknemers ook invloed heeft, afhankelijk van de sector waarin ze werken. Op basis van deze resultaten zouden we kunnen stellen dat de samenstelling van de sector belangrijk is. In de publieke dienstverlening, zoals zorg en onderwijs, werken bijvoorbeeld meer vrouwen. Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt ook dat vrouwen die werkzaam zijn in sectoren waar mannen oververtegenwoordigd

3 In dit onderzoek gebruiken we de termen 'geprivilegieerd' en 'onder-geprivilegieerd', zoals direct vertaald op basis van het Cambridge Woordenboek, om verschillen tussen groepen in (het gebrek aan) macht, privileges en kansen in de samenleving aan te duiden. Met 'geprivilegieerd' bedoelen we, over het algemeen mannen, witte personen, heteroseksuele en cisgender personen, personen zonder beperking en/of chronische ziekte, et cetera. Met 'onder-geprivilegieerd' bedoelen we, over het algemeen, vrouwen, personen van kleur of Zwarte personen, queer en transgender personen, personen met een beperking en/of chronische ziekte, et cetera. Zie ook: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/underprivileged>.

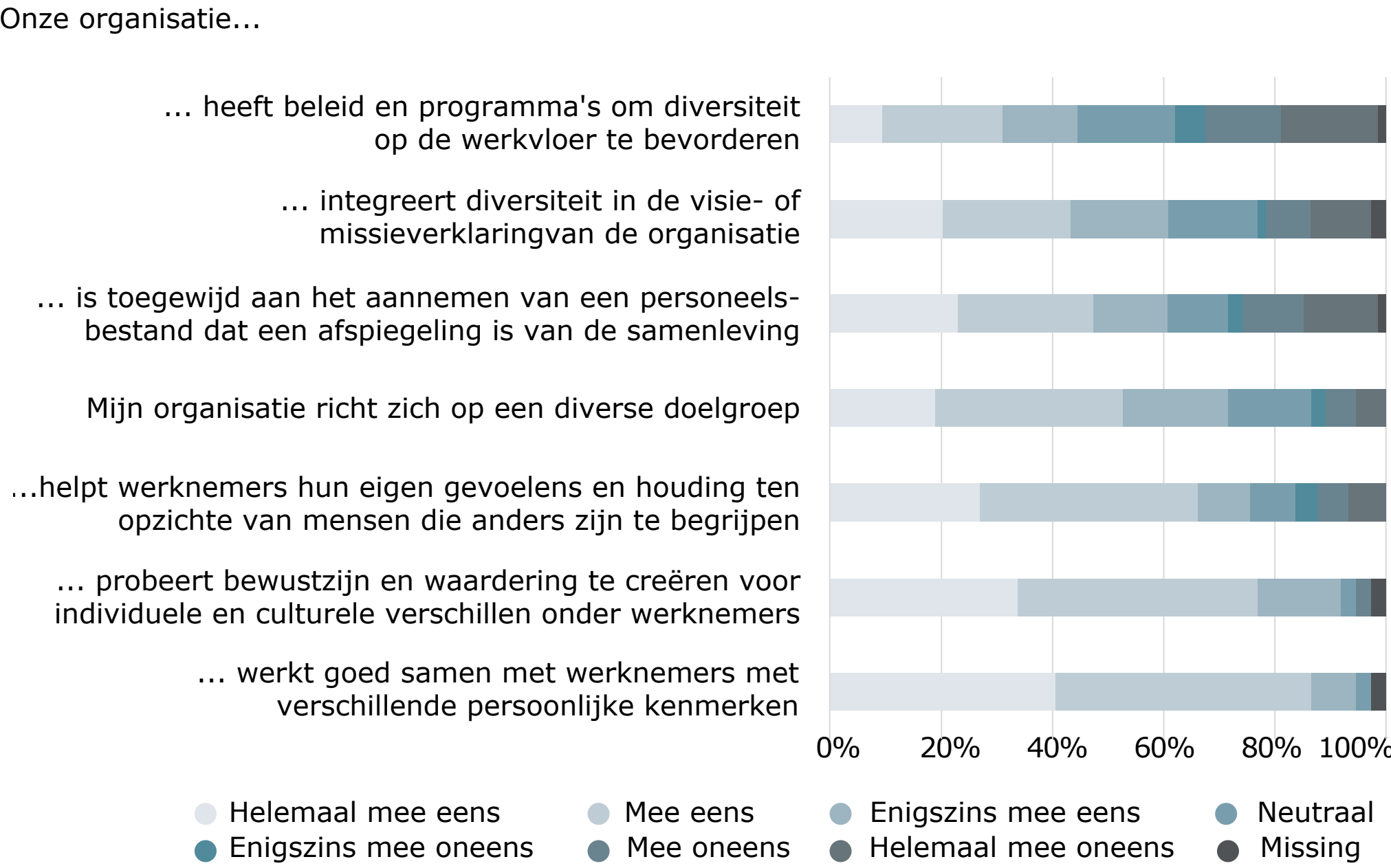
zijn minder steun voor diversiteit zien (Taylor et al., 2010). Mannen werkzaam in sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn, ervaren dit niet.

2.3. Toewijding aan een diverse en inclusieve organisatie

Werkgevers

Over het algemeen zijn de werkgevers van mening dat de organisatie zich (enigszins) inzet voor of toegewijd is aan diversiteit en inclusie op verschillende manieren (zie Figuur 4). De meeste werkgevers zijn het (enigszins tot helemaal) eens met het idee dat de organisatie ervoor moet zorgen dat *a/* het personeel goed presteert en dat het goed samenwerkt met werknemers met verschillende persoonlijke kenmerken. Daarnaast vindt ongeveer drie kwart van de werkgevers dat hun organisatie bewustzijn en waardering probeert te creëren voor individuele en culturele verschillen onder werknemers en meent zeven tiende van de werkgevers dat de organisatie werknemers helpt om hun eigen gevoelens en houding ten opzichte van mensen die ‘anders zijn’ (i.e. buiten de ‘norm’ vallen) te begrijpen. Ook geven drie op de vijf werkgevers voornamelijk aan het (enigszins tot helemaal) eens te zijn met de stelling dat de organisatie diversiteit in de visie- of missieverklaring integreert en dat zij toegewijd zijn aan het aannemen van een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de samenleving. Dit suggereert dat er drijfveren zijn onder werkgevers om diversiteit en inclusie te bevorderen. De hoge variabiliteit op de vraag of hun organisatie daadwerkelijk beleid en programma’s heeft om diversiteit op de werkvloer te bevorderen, geeft echter ook aan dat de toewijding van de organisatie aan diversiteit en inclusie nog niet altijd in beleid is vastgelegd. Sommige bedrijven zijn hier dus al wat verder mee op weg dan andere. Dit valt, vanwege de afwezigheid van (statistische) verschillen in de ervaren toewijding van de organisatie aan inclusie en diversiteit tussen werkgevers, niet te wijten aan de verschillen in sectoren of tussen werkgevers met een MKB of groot bedrijf.

Figuur 2.4. Toewijding van de organisatie aan diversiteit en inclusie volgens werkgevers.



Notitie. 74 respondenten.

Daarnaast zijn de meeste werkgevers het (enigszins tot helemaal) eens met de stelling dat alle werknemers gelijke kansen krijgen voor professionele ontwikkeling, ongeacht hun individuele verschillen en dat alle werknemers dezelfde loopbaankansen krijgen betreffende doorstroom en promotie. Ook geef iets meer dan de helft van de werkgevers aan dat de organisatie in staat is om een divers personeelsbestand binnen te halen en te behouden, maar laat een aanzienlijk deel ook weten neutraal te staan tegenover of het (enigszins tot helemaal) oneens te zijn met deze stelling. Een nadere analyse toont bovendien aan dat werkgevers werkzaam in de publieke dienstverlening minder vaak van mening zijn dat werknemers gelijke kansen te krijgen voor professionele ontwikkeling dan werkgevers in de commerciële dienstverlening.

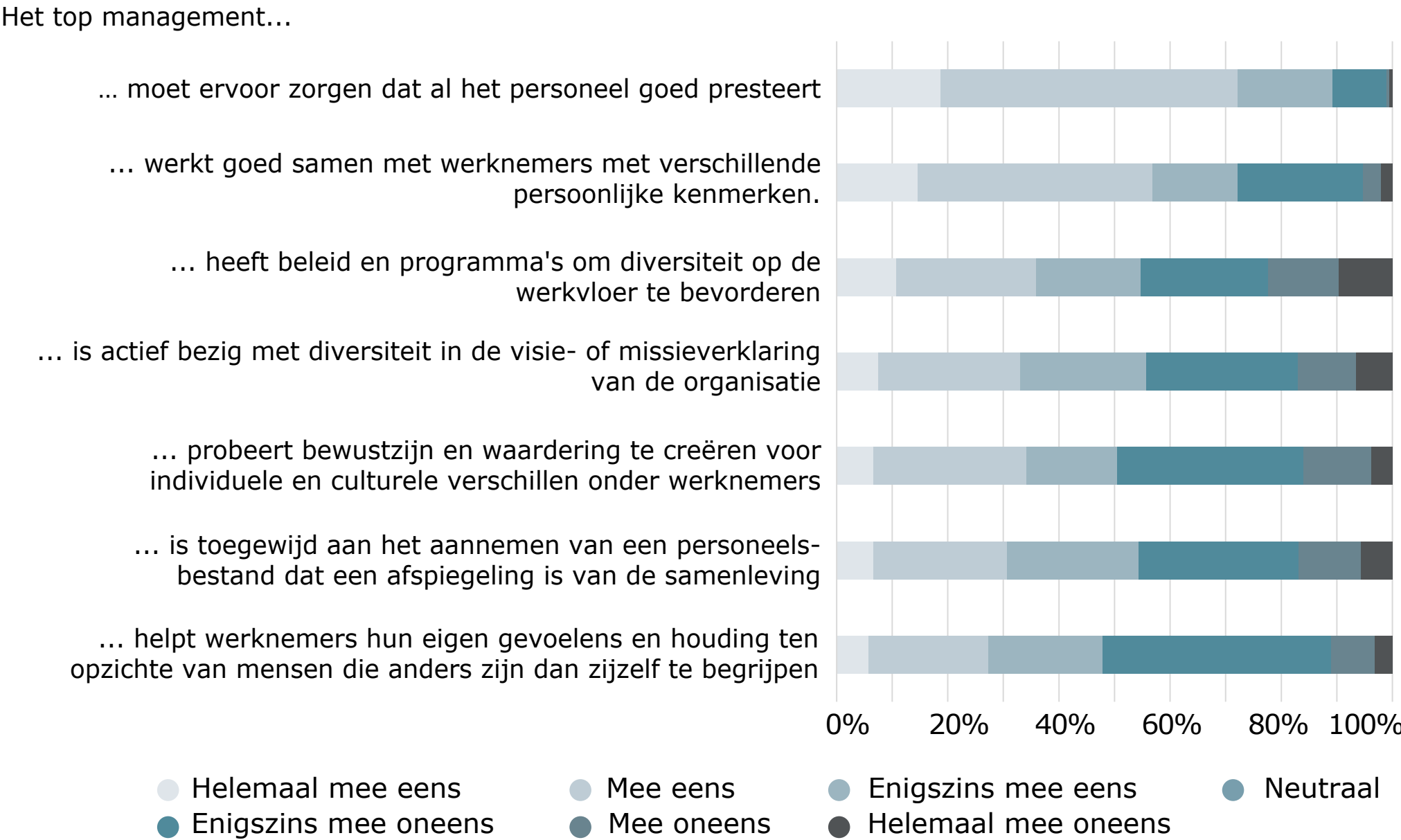
Werknemers

Een grote meerderheid van de werknemers vindt dat het topmanagement mensen goed moet laten presteren en ook dat ze goed samenwerkt met mensen met verschillende persoonlijke kenmerken (zie Figuur 5). Ongeveer de helft van de werknemers is het ermee eens dat de organisatie waar ze werkzaam zijn, toegewijd is om een diverse en inclusieve organisatie te realiseren of verbeteren. Dit geldt ook voor de stellingen over het beleid en de programma’s van de organisatie om diversiteit te bevorderen, het creëren van bewustzijn en waardering voor verschillen onder werknemers, de actieve betrokkenheid van diversiteit in de visie- of missieverklaring van de organisatie en de stelling over toewijding aan een divers personeelsbestand. Een kwart van de werknemers is kritisch over het beleid en de programma’s van de organisatie om diversiteit te bevorderen. Ook bij het creëren van bewustzijn en waardering voor verschillen onder werknemers is iets minder dan een kwart van de werknemers kritisch. Het meest kritisch zijn werknemers over het helpen van werknemers hun eigen gevoelens en houding te begrijpen.

De literatuur laat zien dat de manier waarop toewijding voor diversiteit wordt geuit, onbedoelde gevolgen kan hebben, bijvoorbeeld in de vorm van gevoelens van oneerlijkheid en uitsluiting (Dover et al., 2019). De communicatie en uitvoering van diversiteits- en inclusiebeleid kan ervoor te zorgen dat werknemers zich wel of niet gehoord of ondersteund voelen, en heeft daarmee invloed op de mate waarin men toewijding ziet binnen de organisatie.

Op dit onderwerp is er een verschil tussen het MKB en het groot bedrijf. Werknemers in het MKB menen namelijk dat het management zich minder inzet voor diversiteit en inclusie dan werknemers in het groot bedrijf. Verder zien vrouwen een lagere inzet van het management vergeleken met mannen. Voor de niet genoemde demografische groepen zijn er geen verschillen gevonden. Werknemers’ ideeën over de inspanningen van het top management om diversiteit te bevorderen binnen hun organisatie hangt dus niet af van de sector waar ze in werkzaam zijn, hun migratie-achtergrond, huidskleur, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, opleidingsniveau en (arbeids) beperking.

Figuur 2.5. Ervaren toewijding van het top management voor diversiteit en inclusie onder werknemers.



Notitie. 567 respondenten.

Ook hier hebben we gekeken of een combinatie van achtergrondkenmerken samenhangt met het ervaren van meer of minder toewijding van het top management. De ervaringen van werknemers blijken te verschillen op basis van seksuele geaardheid en bedrijfsgrootte. LHBTIQ+-werknemers werkzaam in het grootbedrijf hebben namelijk minder vaak inzet en toewijding voor diversiteit en inclusie ervaren dan werknemers die zich als heteroseksueel identificeren en/of werkzaam zijn in het MKB. Aan de andere kant ervaren juist werknemers die zich identificeren als heteroseksueel en een geloof aanhangen meer toewijding en inzet dan werknemers die zich identificeren als LHBTIQ+ en/of geen geloof aanhangen. Verder zien we ook dat werknemers die ouder zijn

dan 65 jaar^[4] en werken in het grootbedrijf minder inzet zien van het top management dan werknemers die jongeren zijn en/of in het MKB werken. Daarnaast zien ook vrouwelijke werknemers die theoretisch zijn opgeleid juist minder inzet van het top management dan mannen en praktisch-opgeleide werknemers. Tenslotte ervaren LHBTIQA+-werknemers die theoretische opgeleid zijn, minder vaak inzet van het top management dan werknemers die zich als heteroseksueel identificeren en/of praktisch opgeleid zijn. Dit wijst op complexe intersectionele verschillen onder werknemers op het gebied van ervaren toewijding van het management. Het is bovendien niet uit te sluiten dat deze verschillen gedeeltelijk zijn toe te schrijven aan de persoonskenmerken van het management in de organisatie. Dit zou in de toekomst nader onderzocht kunnen worden.

2.4. **Vergelijking tussen werkgevers en werknemers**

We hebben werknemers en werkgevers vergeleken in hun waardering van diversiteit en de ervaren toewijding vanuit de organisatie aan diversiteit en inclusie. Hieruit kwamen géén verschillen tevoorschijn. Samen met de resultaten die hierboven zijn beschreven, wijst dit erop dat zowel werkgevers als werknemers diversiteit een belangrijke pijler vinden op hun werkvloer en dezelfde toewijding ervaren.

Uit de analyses van de ervaringen van werknemers blijkt dat werknemers binnen de commerciële dienstverlening meer ervaren dat de organisatie diversiteit minder lijkt te waarderen dan in de organisaties van werknemers binnen de publieke dienstverlening. Ook geven werknemers in het MKB aan dat diversiteit minder gewaardeerd wordt binnen hun organisaties dan werknemers binnen grote bedrijven. Tegelijkertijd lijkt er geen verschil te zijn tussen werkgevers binnen verschillende sectoren of werkgevers met een MKB of groot bedrijf in hun waardering van diversiteit.

Zowel voor werkgevers als voor werknemers blijkt uit de analyses dat er geen verschillen zijn tussen de verschillende sectoren in de mate van toewijding van de organisatie aan diversiteit en inclusie.

4 7% van de werknemers die de enquête hebben ingevuld (38 personen) gaven aan 65 jaar of ouder te zijn. De vragen zijn alleen uitgezet onder personen die werkzaam zijn of werkzaam waren gedurende de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek. Personen die dit niet waren zijn meteen omgeleid naar het einde van de enquête en hebben dus de vragen uit de enquête niet beantwoord.

3 Ervaringen met sociale veiligheid en inclusie

Aan zowel werkgevers als werknemers is gevraagd in welke mate zij binnen de organisatie een inclusief werkklimaat ervaren. Ook is er gevraagd naar hoe eerlijk beide partijen vinden dat de processen binnen de organisatie zijn ingericht zodat eenieder gelijke kansen krijgen. Hierdoor is het ook mogelijk om deze antwoorden met elkaar te vergelijken. Aan werkgevers is eveneens gevraagd wat de evaluatiemethoden zijn voor promotie en hoe transparant deze zijn voor werknemers. Enkel aan werknemers is gevraagd in welke mate zij zich (sociaal) veilig voelen op de werkvloer. Aan werkgevers is gevraagd in welke mate zij aandacht besteden aan de sociale veiligheid van werknemers binnen de organisatie. In dit hoofdstuk zullen wij eerst de resultaten van de werkgevers beschrijven en vervolgens de resultaten van de werknemers waarna we beide met elkaar vergelijken.

3.1. Ervaren sociale veiligheid

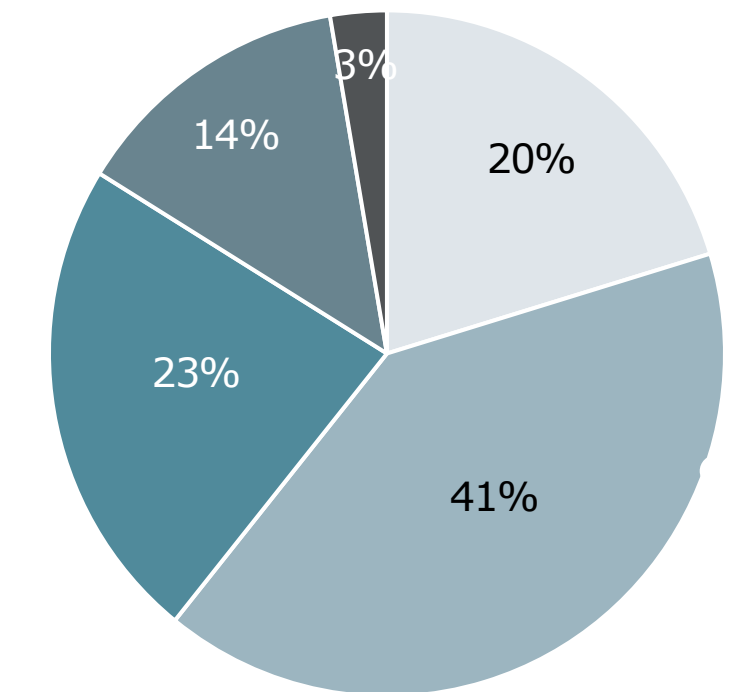
Werkgevers

In de enquête geeft verreweg de meerderheid van de werkgevers aan dat over het algemeen aandacht wordt besteed aan de sociale veiligheid van werknemers binnen de organisatie. Dit is in Figuur 6 te zien. Er zijn geen verschillen in de mate waarin aandacht wordt besteed aan de sociale veiligheid tussen werkgevers werkzaam in verschillende sectoren of werkgevers met een MKB of groot bedrijf.

Figuur 3.6. Mate waarin volgens werkgevers aandacht wordt besteed aan de sociale veiligheid van werknemers binnen de organisatie.

In hoeverre wordt er binnen uw organisatie aandacht besteed aan de sociale veiligheid van werknemers?

- In zeer grote mate
- In grote mate
- In zekere mate
- In enige mate
- Niet



Notitie. 74 respondenten.

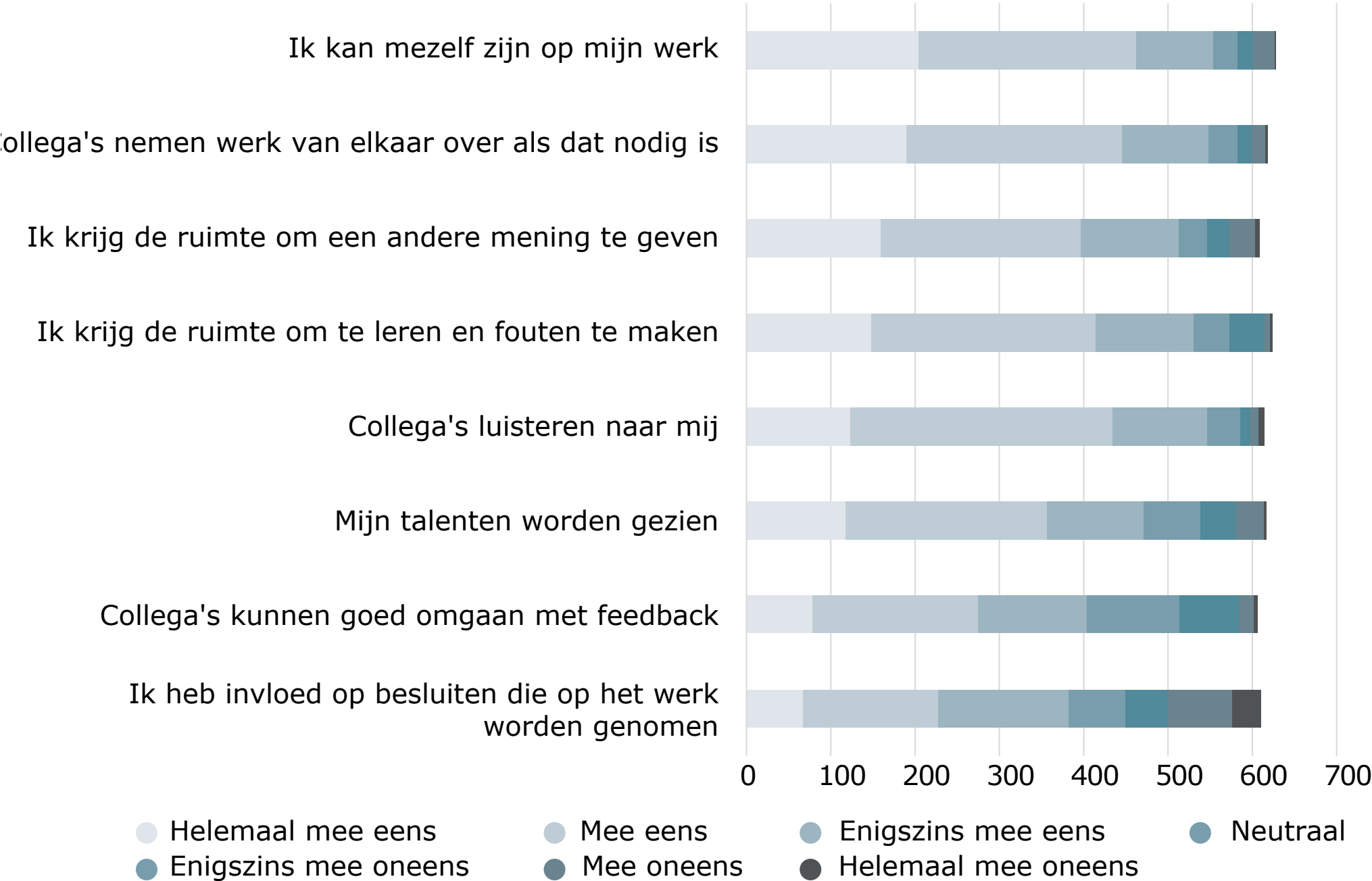
Werknemers

Aan werknemers is gevraagd in hoeverre zij zich sociaal veilig voelen op de werkvloer. Utrechtse werknemers blijken zich over het algemeen veilig te voelen op de werkvloer. Figuur 7 beschrijft de instemming van werknemers met stellingen met betrekking hebben tot de ervaren sociale veiligheid op de werkvloer.

Opvallend is de hoge mate van instemming bij de stellingen "Ik kan mezelf zijn op mijn werk" (74% eens of helemaal eens) en "Collega's luisteren naar mij" (71% eens of helemaal eens). Ook het gevoel dat er ruimte is voor leren en het maken van fouten (66%) en de bereidheid van collega's om elkaars werk over te nemen wanneer nodig (72%) scoren relatief hoog. Het meest negatief zijn de uitkomsten bij de invloed op besluitvorming op het werk. Wat betreft de omgang met feedback is de respons gemengd. Terwijl 45% van de werknemers vindt dat collega's goed met feedback kunnen omgaan, is er ook een aanzienlijk deel dat neutraal (18%) of enigszins negatief (12%) reageert.

Samenvattend tonen de resultaten aan dat werknemers over het algemeen positief zijn over de sociale veiligheid op hun werk, vooral in termen van zichzelf kunnen zijn, ondersteuning ontvangen, en luisterbereidheid van collega's. De mate van invloed op werk-gerelateerde besluiten en de omgang met feedback scoren slechter.

Figuur 3.7. Instemming van werknemers met stellingen omtrent sociale veiligheid



Notitie. 567 respondenten.

Wanneer we kijken naar verschillen tussen groepen werknemers, dan zien wij onder andere dat werknemers die werkzaam in het groot bedrijf zich minder sociaal veilig voelen dan werknemers in het MKB. Later in dit rapport tonen wij aan dat werknemers werkzaam in het groot bedrijf vaker getuige zijn van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Uit aanvullende analyses blijkt dat hoe meer iemand getuige is van ongewenste omgangsvormen, hoe minder de gevoelens van sociale veiligheid zijn. Mogelijk is dit een verklaring voor de resultaten die we hier hebben gevonden.

Als we kijken naar de demografische kenmerken van Utrechtse werknemers zien we geen effecten van huidskleur en migratieachtergrond op sociale veiligheid. Werknemers voelen zich dus even veilig op de werkvloer, ongeacht hun migratieachtergrond of huidskleur. Dit is verrassend, omdat zulke effecten eerder wel waargenomen zijn. Wel zien we veel verschillen tussen andere groepen.

Zo zien we dat werknemers die een geloof aanhangen zich significant minder sociaal veilig voelen op de werkvloer dan werknemers die dit niet doen. Dit geldt ook voor LHBTIQA+-werknemers ten opzichte van heteroseksuele werknemers. Verder wijzen de analyses uit dat leeftijd samenhangt met ervaren sociale veiligheid, dat vrouwen zich minder veilig voelen op het werk dan mannen, dat praktisch opgeleide werknemers zich minder veilig voelen op het werk dan theoretisch opgeleide werknemers en dat werknemers met een beperking en/of chronische ziekte zich minder veilig voelen op het werk dan werknemers zonder beperking en/of chronische ziekte. Deze bevindingen laten zien dat er verschillen zijn tussen werknemers in gevoelens van sociale veiligheid, en dat werknemers die onderdeel uitmaken van een onder-geprivilegieerde groep (werknemers die gelovig zijn, LHBTIQA+-werknemers, werknemers met een beperking of chronische ziekte) zich minder vaak sociaal veilig voelen. Deze bevindingen tonen aan dat de verschillen in gevoelens van sociale veiligheid tussen verschillende groepen aandacht behoeft in de toekomst. Het zou bijvoorbeeld interessant zijn uit te vragen wat maakt dat de sociale veiligheid zo gedragen wordt door de geprivilegieerde groepen en of deze observatie specifiek is op het werk of dat het onderdeel is van een breder scenario.

3.2. Ervaren inclusie

Werkgevers

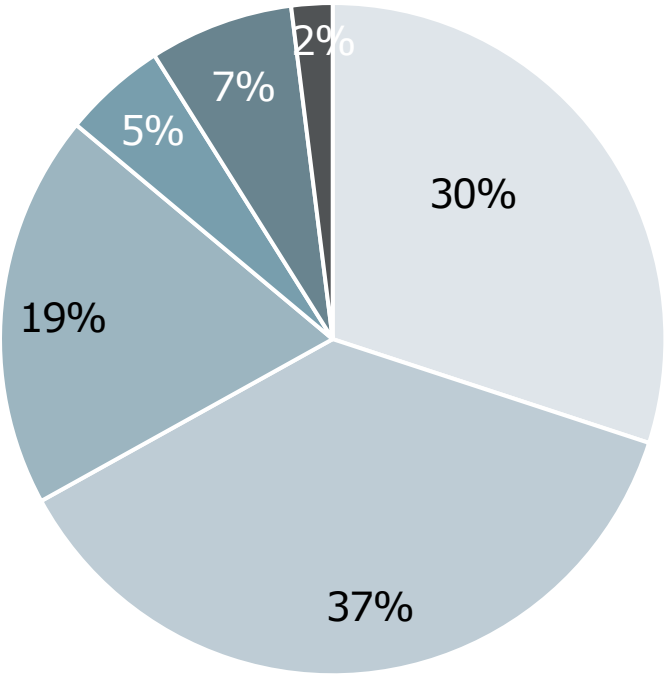
Over het algemeen geven werkgevers die de enquête hebben ingevuld aan dat er in zekere tot grote mate een inclusief werkklimaat^[5] binnen de organisatie heerst. In Figuur 8 is de verdeling van de werkgevers over de mate van ervaren inclusief werkklimaat te zien. Er zijn geen verschillen in het ervaren van een inclusief werkklimaat tussen sectoren of tussen MKB en grote organisaties. Wel blijkt uit een analyse dat werkgevers die zich identificeren als man over het algemeen een inclusiever werkklimaat ervaren dan werkgevers die zich identificeren als vrouw.

5 Een inclusief werkklimaat betekent dat iedere werknemer zich prettig en gewaardeerd voelt, ongeacht bijvoorbeeld afkomst, seksuele gerichtheid of voorkeur, gender, leeftijd, sociaaleconomische status, religie, beperking en/of chronische ziekte.

Figuur 3.8. Mate van inclusief werkklimaat volgens werkgevers.

Heeft uw organisatie beleid over diversiteit en inclusie en/of antidiscriminatiebeleid volgens werkgevers?

- In zeer grote mate
- In grote mate
- In zekere mate
- In enige mate
- Niet
- Missing



Notitie. 74 respondenten.

Werknemers

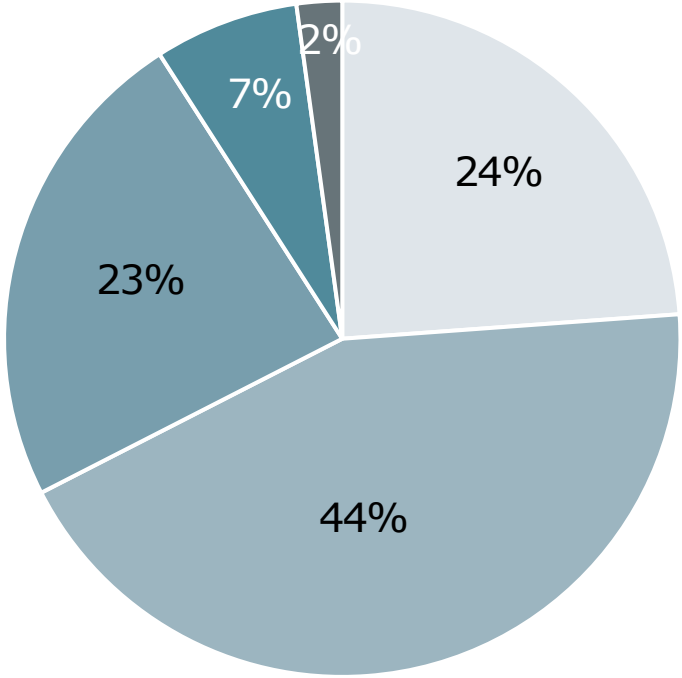
Over het algemeen ervaren werknemers het werkklimaat binnen hun organisatie als inclusief (zie figuur 9). Analyses laten zien dat medewerkers het werkklimaat ‘in zekere mate’ tot ‘in grote mate’ als inclusief ervaren. Er zijn geen verschillen tussen de sectoren waar werknemers in werkzaam zijn en ook niet tussen het MKB en grote bedrijven.

Personen van kleur, mensen met een niet-Europese achtergrond, mannen en theoretisch opgeleide werknemers ervaren hun werkklimaat als minder inclusief dan hun medewerkers. Voor leeftijd, het wel of niet aanhangen van een geloof en seksuele geaardheid zijn er geen verschillen gevonden, wat betekent dat de mate waarin werknemers het werkklimaat inclusief vinden niet afhangt van deze achtergrondkenmerken.

Figuur 3.9. Mate van inclusief werkklimaat volgens werknemers

In hoeverre ervaart u een inclusief werkklimaat binnen de organisatie waar u werkt?

- In zeer grote mate
- In grote mate
- In zekere mate
- In enige mate
- Niet



Notitie. 567 respondenten.

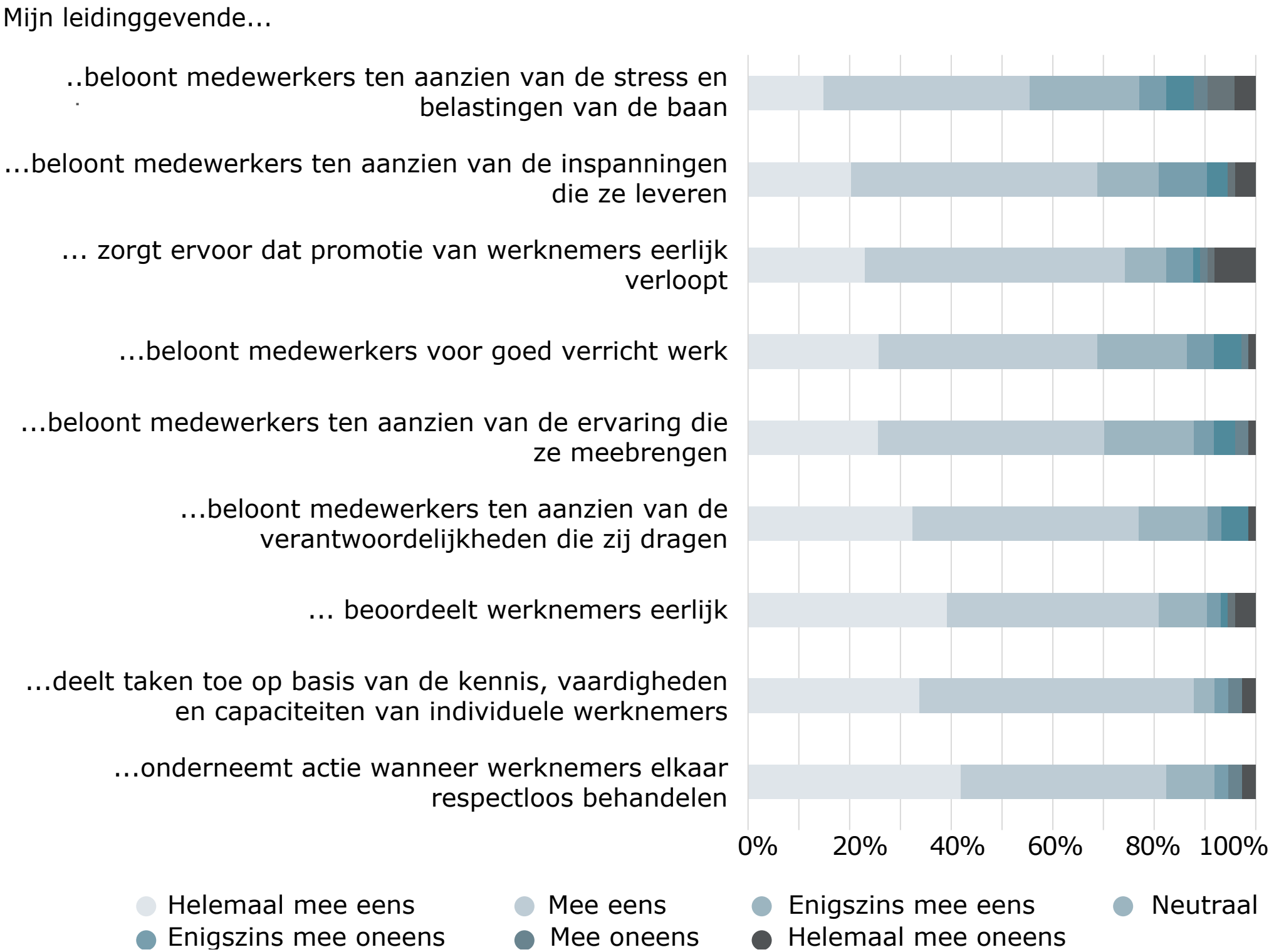
3.3. Ervaren eerlijke behandeling

Werkgevers

De bevraagde werkgevers zijn gemiddeld van mening dat de processen binnen de organisatie eerlijk verlopen. Bijna alle werkgevers zijn het (enigszins tot helemaal) eens met de stelling dat de organisatie taken toedeelt op basis van kennis, vaardigheden en capaciteiten van individuele werknemers, actie onderneemt wanneer werknemers elkaar respectloos behandelen, werknemers eerlijk beoordeelt, en dat de organisatie medewerkers beloont ten aanzien van de verantwoordelijkheden die zij dragen. Daarnaast geven de meeste van hen aan dat de organisatie medewerkers beloont ten aanzien van de ervaring die zij meebrengen en voor goed verricht werk. Ten slotte laat ongeveer vier op de vijf werkgevers weten het eens te zijn met het idee dat de organisatie ervoor zorgt dat promotie van werknemers eerlijk verloopt, dat de organisatie medewerkers beloont ten aanzien van de inspanning die zij leveren en ten aanzien van de stress en belasting van de baan. In Figuur 10 laten stapeldiagrammen de verdeling van de werkgevers in hoe eerlijk zij hun organisatie beschouwen zien.

Nadere analyses geven aan dat werkgevers in de publieke dienstverlening minder ervaren dat processen eerlijk verlopen dan werkgevers in de commerciële dienstverlening. Er is geen verschil in de ervaren eerlijkheid van organisaties tussen werkgevers met een MKB of groot bedrijf.

Figuur 3.10. Eerlijkheid van de organisatie volgens werkgevers



Notitie. 74 respondenten.

Het gros van de werkgevers geeft in de enquête aan dat de meeste gebruikte evaluatiemethoden voor promotie en doorstroom binnen de organisatie de volgende zijn (meerdere antwoorden mogelijk):

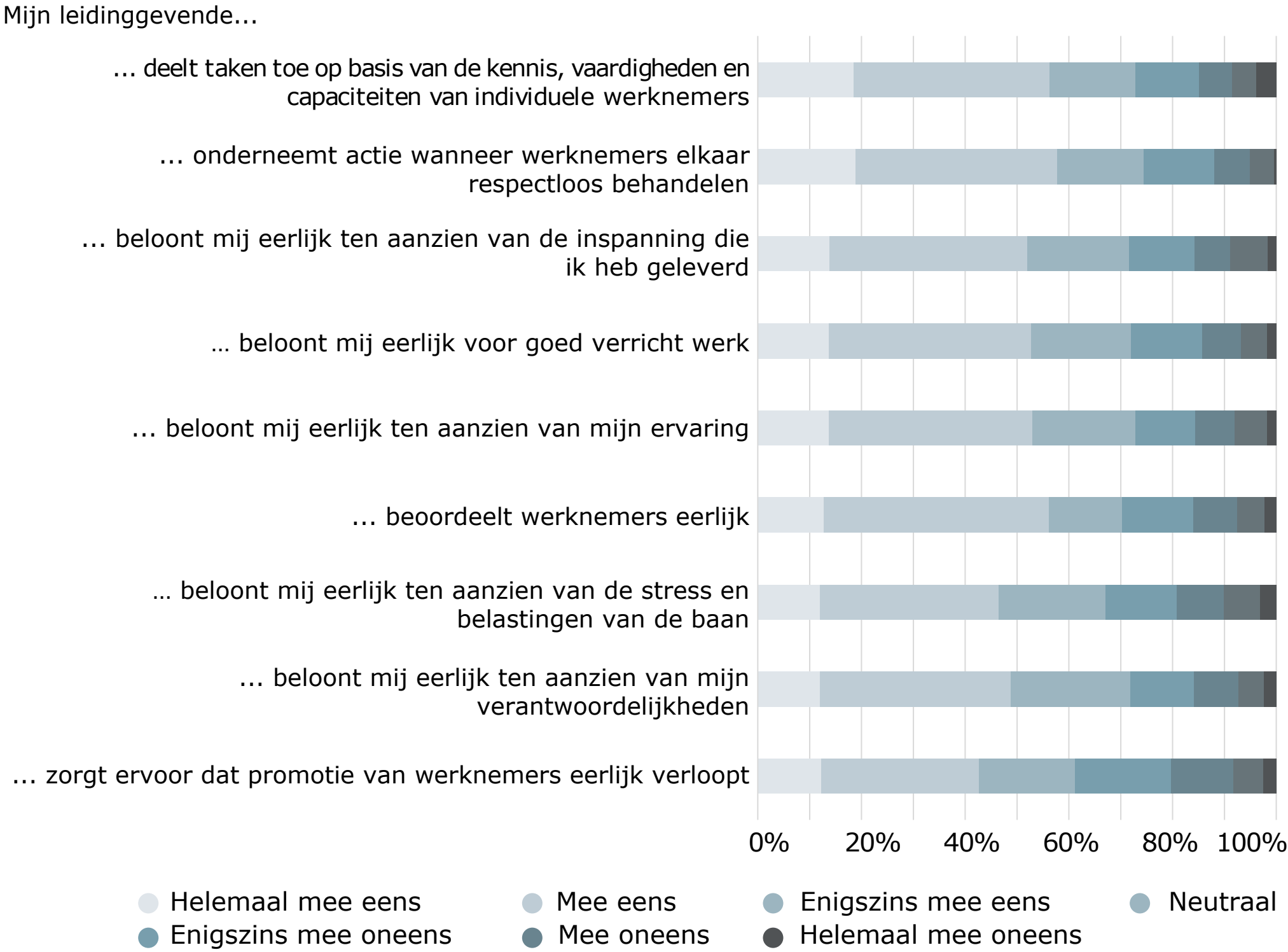
1. Analyses van werkprestaties en het behalen van gestelde doelen (66%);
2. Gesprekken (64%);
3. Ervaring (61%);
4. Succesvol behalen van (interne) opleidingen (37%);
5. De keuze van de supervisor/leidinggevende is leidend (29%);
6. CV of andere persoonlijke portfolio (26%);
7. Testen gerelateerd aan het beroep (11%);
8. Lengte van het dienstverband (10%);
9. Andere evaluatiemethoden (10%);
10. Op kennis gebaseerde examens (8%).

Voor wat betreft de transparantie van de criteria voor meeste promotiekansen, geeft ongeveer de helft van de werkgevers aan dat deze gepubliceerd worden op een manier dat werknemers hier bekend mee zijn (46%). Iets meer dan een kwart van de werkgevers geeft echter aan dat criteria voor promotie gedeeltelijk afgeschermd zijn en dat werknemers alleen kennis van deze criteria kunnen vergaren door in gesprek te gaan met de personen die beslissingen nemen over promotie (28%). Iets minder dan een-zesde geeft aan dat deze criteria afgeschermd zijn en het dus onduidelijk is voor werknemers wat de criteria voor promotie zijn (16%). Ten slotte geeft een klein gedeelte van de werkgevers aan dat de criteria voor de meeste promotiekansen binnen de organisatie in collectieve overeenkomsten gepubliceerd zijn (4%).

Werknemers

Ook werknemers geven aan dat zij over het algemeen het gevoel hebben dat ze eerlijk worden behandeld door het management (zie Figuur 11). Desalniettemin zijn er verschillende groepen werknemers die dit gevoel minder dragen: LHBTIQA+-werknemers, praktisch opgeleiden en werknemers met een beperking en/of chronische ziekte ervaren allemaal een minder eerlijke behandeling door het management dan hun medewerkers. Hier zou het interessant zijn bij deze groepen uit te vragen wat er nodig is om deze ervaren oneerlijkheid te overkomen. Migratieachtergrond, huidskleur, geloof, sector, bedrijfsgrootte, leeftijd en gender spelen geen rol hierin. Dit betekent dat werknemers een even eerlijke behandeling ervaren ongeacht deze persoons- en bedrijfskenmerken.

Figuur 3.11. Ervaren eerlijke behandeling van werknemers door het top management



Notitie. 567 respondenten.

Zowel werkgevers als werknemers staan positief tegenover de mate (van aandacht voor) sociale veiligheid binnen de organisatie. Werknemers die werkzaam zijn in een groot bedrijf ervaren echter minder sociale veiligheid dan werknemers werkzaam in een MKB. Waar het gaat om eerlijkheid binnen de organisatie, tonen analyses aan dat voor zowel werkgevers als werknemers er geen verschillen zijn tussen het MKB of grote bedrijven. Uit de analyse van werkgevers blijkt dat werkgevers in de publieke dienstverlening minder ervaren dat processen eerlijk verlopen dan werkgevers in de commerciële dienstverlening, terwijl er geen verschil tussen werknemers die werkzaam zijn bij verschillende sectoren is.

3.4. Vergelijking tussen werkgevers en werknemers

Zowel werkgevers als werknemers ervaren over het algemeen een inclusief werkklimaat. Er blijkt geen verschil te zijn tussen werkgevers en werknemers in hun ervaren mate van een inclusief werkklimaat. Er blijkt wel een verschil tussen werkgevers en werknemers in de mate van ervaren eerlijkheid vanuit de organisatie: werkgevers ervaren over het algemeen meer eerlijkheid vanuit de organisatie dan werknemers. Dit verschil kan mogelijk komen doordat werkgevers hun eigen organisatie en beleid hebben moeten beoordelen en dit anders beleven dan werknemers.

4 Ervaringen met exclusie

Aan zowel werkgevers als werknemers is gevraagd naar verschillende vormen van exclusie, zoals ongewenste omgangsvormen en discriminatie. In dit hoofdstuk beschrijven we ook in hoeverre werkgevers meldingen krijgen over dergelijke vormen van exclusie op de werkvloer. Daarnaast zullen we het aantal ontvangen meldingen vergelijken met de ervaren exclusie door werknemers. Tot slot kijken we naar enkele gevolgen van exclusie.

4.1. Ongewenste omgangsvormen

Werkgevers

De meeste werkgevers geven aan dat zij geen signalen, meldingen of klachten hebben gekregen gedurende het afgelopen jaar van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag, of een situatie van sociale onveiligheid op de werkvloer (66%). Een vijfde van de werkgevers geeft aan dat zij wel signalen, meldingen of klachten hiervan hebben ontvangen (20%). 14% laat weten dat zij onbekend zijn met signalen, meldingen of klachten van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

Negen werkgevers melden in de enquête dat zij één signaal, melding of klacht hebben ontvangen van ongewenste omgangsvormen (12%). Vier werkgevers geven aan dat dit twee meldingen waren (5%), en één werkgever geeft aan dat dit 160 meldingen van ongewenste omgangsvormen waren (1%). De laatste werkgever betreft een grote organisatie van meer dan 1.000 werknemers. Eén werkgever heeft ingevuld dat er wel signalen waren, maar heeft vervolgens geen indicatie gegeven van hoeveel dit er waren.

In de meeste gevallen gaven werkgevers aan dat dergelijke signalen gingen over een onveilige werksfeer- of cultuur (16%) of verbaal grensoverschrijdend gedrag (16%). In een aantal gevallen ging het om seksueel grensoverschrijdend gedrag (8%) of discriminatie als vorm van ongewenste omgangsvormen (3%). Een enkeling van de werkgevers geven aan dat de signalen over iets anders gingen. Geen enkele werkgever heeft signalen gehad van fysiek grensoverschrijdend gedrag.

Werknemers

Uit de enquête onder werknemers komt een ander beeld naar voren. Ruim 81% van de werknemers geeft aan dat ze de afgelopen twaalf maanden getuige zijn geweest van ongewenste

omgangsvormen.^[6] Dit wil zeggen dat werknemers op zijn minst één of twee keer ongewenste omgangsvormen hebben gezien op de werkvloer, hoewel er ook enkelen zijn die dit wekelijks hebben zien gebeuren. Vaak gerapporteerde issues betreffen roddelen over collega's (67%), het maken van grappen ten koste van een andere collega (42%), openlijke terechtwijzing (35%), het maken van seksueel getinte opmerkingen (27%) en het negeren of buitensluiten (23%). Het maken van seksueel getinte foto's of filmpjes komt relatief weinig voor (3%), evenals ongewenste aanrakingen (9%).

Wat betreft achtergrondkenmerken zien we dat werknemers ongeacht hun migratieachtergrond, huidskleur, seksuele geaardheid, opleidingsniveau, (arbeids)beperking, en de sector en bedrijfs-grootte waarin men werkzaam is, even vaak getuige zijn geweest van ongewenste omgangsvormen. We zien alleen dat mensen die geen geloof aanhangen en jongere werknemers over het algemeen vaker getuige zijn van ongewenste omgangsvormen.

Het hoge aantal werknemers op de Utrechtse werkvloer dat getuige is geweest van ongewenste omgangsvormen, betreft onder andere roddelen over collega's en grappen maken ten koste van collega's. Wellicht wordt dit als normaal beschouwd, werknemers gaven in eerdere hoofdstukken immers aan zich over het algemeen sociaal veilig te voelen. Ook kan het zijn dat ongewenste omgangsvormen de sociale veiligheid wel aantasten, maar niet in die mate dat de sociale veiligheid helemaal in het geding komt. Verdiepende analyses tonen aan dat des te vaker iemand vaker getuige is van ongewenste omgangsvormen, des te lager diens gevoelens van sociale veiligheid zijn. Het aanschouwen van grensoverschrijdend gedrag bij anderen heeft wel invloed op de eigen gevoelens van sociale veiligheid.

6 Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we gedragingen zoals fysiek en verbaal geweld, fysieke en verbale seksuele intimidatie en pestgedrag, waaronder ook buitensluiting en vernedering (zie bijlage A voor operationalisatie).

4.2. Discriminatie

Werkgevers

De meeste werkgevers geven in de enquête aan dat zij geen signalen, meldingen of klachten hebben gekregen van discriminatie^[7] op de werkvloer (76%). Iets minder dan een zesde van de werkgevers geeft aan dat zij onbekend zijn met signalen, meldingen of klachten over discriminatie (16%). Een klein deel van de werkgevers meldt echter wél signalen, meldingen of klachten te hebben gehad van discriminatie op de werkvloer (8%).

Werknemers

Uit de analyses blijkt dat 28,1% van de werknemers discriminatie heeft ervaren op grond van de wettelijke discriminatiegronden (zie Bijlage A voor hoe dit gemeten wordt). Wanneer we de lijst van gronden uitbreiden met aanvullende indicatoren die niet in de wet verankerd zijn, stijgt dit percentage licht naar 29% (voor de verdeling van de antwoorden, zie histogrammen in Bijlage C). Bij ervaringen van discriminatie gaat het vaak om het gevoel niet serieus genomen te worden, taken te krijgen die niemand anders wil uitvoeren, beledigende grappen te ervaren of over het hoofd gezien te worden.

Als we kijken naar ervaren discriminatie op basis van de wettelijke gronden, zien we significante verschillen tussen witte werknemers (27,6%) en werknemers van kleur (39,2%). Verder zien we dan dat jongere werknemers discriminatie in hogere mate ervaren (35,9%) dan oudere werknemers (35- tot 49-jarigen: 24,0%; 50- tot 64-jarigen: 22,4%; en 65 jaar en ouder: 4,8%).

Verder zijn er geen andere verschillen gevonden op basis van persoonskenmerken. Werknemers ervaren dus ongeveer even vaak discriminatie, ongeacht sector, bedrijfsgrootte, migratieachtergrond, geloof, seksuele geaardheid, gender, opleidingsniveau en (arbeids)beperking.

Ervaringen van discriminatie hebben effect op het gevoel van sociale veiligheid van werknemers en het ervaren inclusieve werkklimaat. Hierbij zien we dat werknemers die meer discriminatie ervaren zich minder veilig op het werk voelen. Daarnaast zien we dat werknemers die meer discriminatie ervaren het werkklimaat als minder inclusief beschouwen.

Respondenten die discriminatie hebben ervaren, geven de volgende personen aan die aanleiding daarvoor gaven: Collega's van dezelfde afdeling werden 113 keer genoemd gevolgd door

leidinggevend, die 91 keer werden genoemd. Collega's van een andere afdeling werden 36 keer genoemd en cliënten, patiënten of klanten 29 keer. Externe partners of collega's werden 11 keer gerapporteerd en tot slot 'Anders' 19 keer.

Aan werknemers is ook gevraagd of zij aan konden geven wat de gronden waren voor de ervaren discriminatie. Dit omvatte een opsomming van enkele persoons kenmerken en ook de mogelijkheid zelf een antwoord in te vullen. Van de keuzemogelijkheden was de meest genoemde gronden leeftijd (61 keer) gevolgd door geslacht en/of gender (43 keer). Daarna volgen neurodivergentie (37 keer), politieke ideeën (23 keer genoemd), herkomst en/of etniciteit (20 keer genoemd) en psychische kwetsbaarheid (17 keer genoemd).

Tot slot waren er 102 respondenten die ervaringen van ongelijke behandeling hadden, maar niet gerelateerd aan persoonskenmerken. De oorzaak zou gelijk aan de ander liggen en vaak werd een verschil in visie, mening of van inzicht genoemd. Verder gaven respondenten onder andere aan dat het ging om grapjes en foute humor.

4.3. Gevolgen van exclusie

Werknemers

Exclusie kan gevolgen hebben voor werktevredenheid, de verbondenheid met de organisatie en de bereidheid ander werk te zoeken. Omdat deze vragen niet aan de werkgevers zijn voorgelegd, focussen we enkel op de ervaringen van werknemers. Mogelijke gevolgen voor de mentale en fysieke gezondheid van werknemers hebben we niet onderzocht.

Over het algemeen voelen Utrechtse werknemers zich goed op de werkvloer. Zo voelen werknemers zich verbonden met hun organisatie. Daarnaast zijn werknemers tevreden met hun baan en hebben minder dan het landelijk gemiddelde de bereidheid om een andere baan te zoeken.

Analyses laten zien dat als mensen meer discriminatie ervaren, ze zich minder verbonden voelen met de organisatie, minder tevreden zijn met hun baan én eerder bereid zijn ander werk te zoeken. Daarnaast blijkt dat ongewenste omgangsvormen ook een negatieve invloed hebben op hoe betrokken werknemers zich voelen bij de organisatie en op de baantevredenheid én eerder bereidheid zijn ander werk te zoeken.

7 Ervaren discriminatie omvat alledaagse ervaringen van oneerlijke of ongelijke behandeling (zie bijlage A).

5 Meldingsstructuur en overwegingen bij melden ongewenste omgangsvormen en discriminatie

In de enquête kwam ook de meldingsstructuur en de overwegingen bij melden van ongewenste omgangsvormen en discriminatie aan bod. Dit was het geval bij zowel de werkgever als de werknemer, maar het werknemersgedeelte was vanwege het onderwerp uitgebreider. In dit hoofdstuk gaan we hier verder op in.

5.1. Meldingsstructuur

Werkgevers

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat het grootste deel van de werkgevers aangeeft dat er een vaste procedure in de organisatie in plaats is voor klachten over discriminatie en/of ongewenste omgangsvormen (65%). Ruim een vierde van de werkgevers geeft aan dat dit niet het geval is (28%) en een enkeling zegt dit niet te weten (5%).

Wanneer het gaat over de persoon bij wie werknemers een klacht kunnen indienen, geven werkgevers aan dat dit mogelijk is bij de volgende personen. Meerdere antwoorden waren mogelijk:

1. Leidinggevende (68%);
2. Interne vertrouwenspersoon (49%);
3. Externe vertrouwenspersoon (39%);
4. HRM of personeelszaken (39%); en/of
5. Bij iemand anders (19%).

Geen enkele werkgever heeft aangegeven dat werknemers géén klacht kunnen indienen. Werkgevers van een groot bedrijf hebben vaker aangegeven dat werknemers de mogelijkheid hebben om een klacht in te dienen bij een interne vertrouwenspersoon en bij HRM of personeelszaken.

Werknemers

Ook bij werknemers is er gekeken naar de mogelijkheden om een klacht over ongewenste omgangsvormen in te dienen op de werkplek. In volgorde van bekendheid zijn er kleine verschillen met de werkgevers:

1. Leidinggevende (67%);
2. Interne vertrouwenspersoon (66%);
3. HRM of personeelszaken (40%);
4. Externe vertrouwenspersoon (25%); en/of
5. Bij iemand anders (8%).

Wanneer er vervolgens gekeken wordt naar het daadwerkelijke aantal meldingen of klachten over discriminatie en/of ander ongewenste omgangsvormen in het afgelopen jaar, dan blijkt dat één werknemer een melding heeft gemaakt bij een antidiscriminatiebureau. Drie meldingen zijn gedaan bij een externe vertrouwenspersoon en vijf meldingen bij HRM. Intern zijn elf meldingen bij de vertrouwenspersoon gedaan. Daarnaast zijn er twaalf meldingen bij iemand anders ingediend en drieëntwintig meldingen bij de leidinggevende. Er zijn geen meldingen gedaan bij de politie.

Het overgrote deel van de werknemers (92%) uit de steekproef geeft aan geen klacht te hebben ingediend of melding te hebben gemaakt. Bij 83% is dat het geval omdat ze aangeven geen ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te hebben meegemaakt; de overige 9% geeft aan een reden te hebben om niet te melden. De meest voorkomende reden om geen melding te maken is dat medewerkers zich schamen. Andere genoemde redenen zijn dat ze al lang of vaak discriminatie meemaken tijdens hun werk, dat klagen over discriminatie niet veilig is binnen hun organisatie, dat ze het zo vaak meemaken dat ze bijna dagelijks een melding kunnen maken, dat ze niet zeker wisten of de ervaring ernstig genoeg was of dat ze zich niet sociaal veilig genoeg voelden om het te melden of bang waren voor de gevolgen die het kan hebben voor hun carrière.

Al met al zien we dat werknemers over het algemeen een goed idee hebben waar ze ervaringen van ongewenste omgangsvormen en discriminatie kunnen melden. Ondanks dat veel werknemers discriminatie hebben ervaren of ongewenste omgangsvormen hebben gezien, maken ze geen melding. Het aantal meldingen is echter beperkt. Als we kijken naar de redenen waarom werknemers geen melding maken, zien we voornamelijk dat men bang is voor de negatieve gevolgen die het kan hebben voor hen als individu. Daarnaast waren er ook veel werknemers die twijfelden of de ervaring erg genoeg was.

5.2. Toegankelijkheid melden en klachtenprocedure

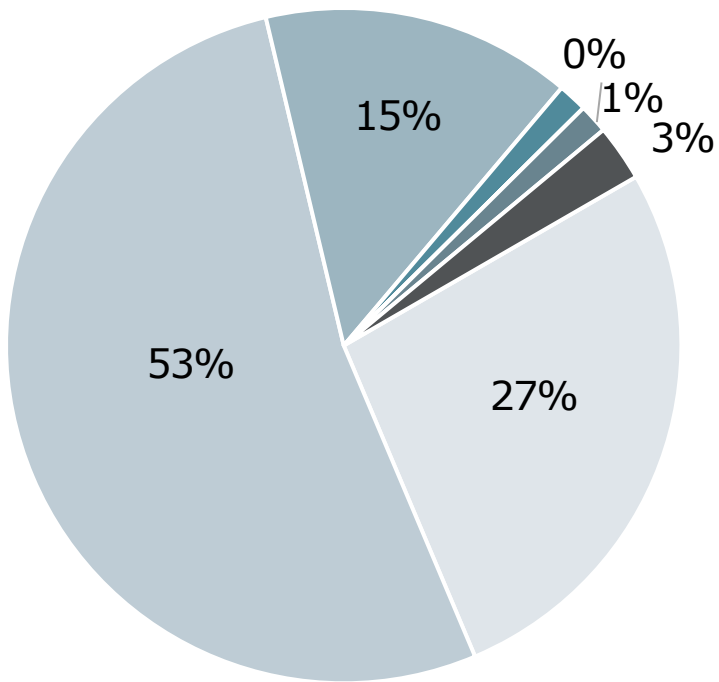
Werkgevers

Wanneer het gaat over de toegankelijkheid van de klachtenprocedure en om ongewenste omgangsvormen te melden, geven werkgevers aan dit gemiddeld toegankelijk te vinden. Figuur 12 laat de verdeling van de werkgevers zien over de mate waarin zij de klachtenprocedure als toegankelijk aanschouwen.

Figuur 5.12. Toegankelijkheid van de klachtenprocedure en melden volgens werkgevers.

In hoeverre is een klacht maken van discriminatie of ongewenst gedrag toegankelijk in uw organisatie?

- Heel erg toegankelijk
- Toegankelijk
- Een beetje toegankelijk
- Niet toegankelijk en niet ontoegankelijk
- Een beetje ontoegankelijk
- Ontoegankelijk
- Heel erg ontoegankelijk
- Missing

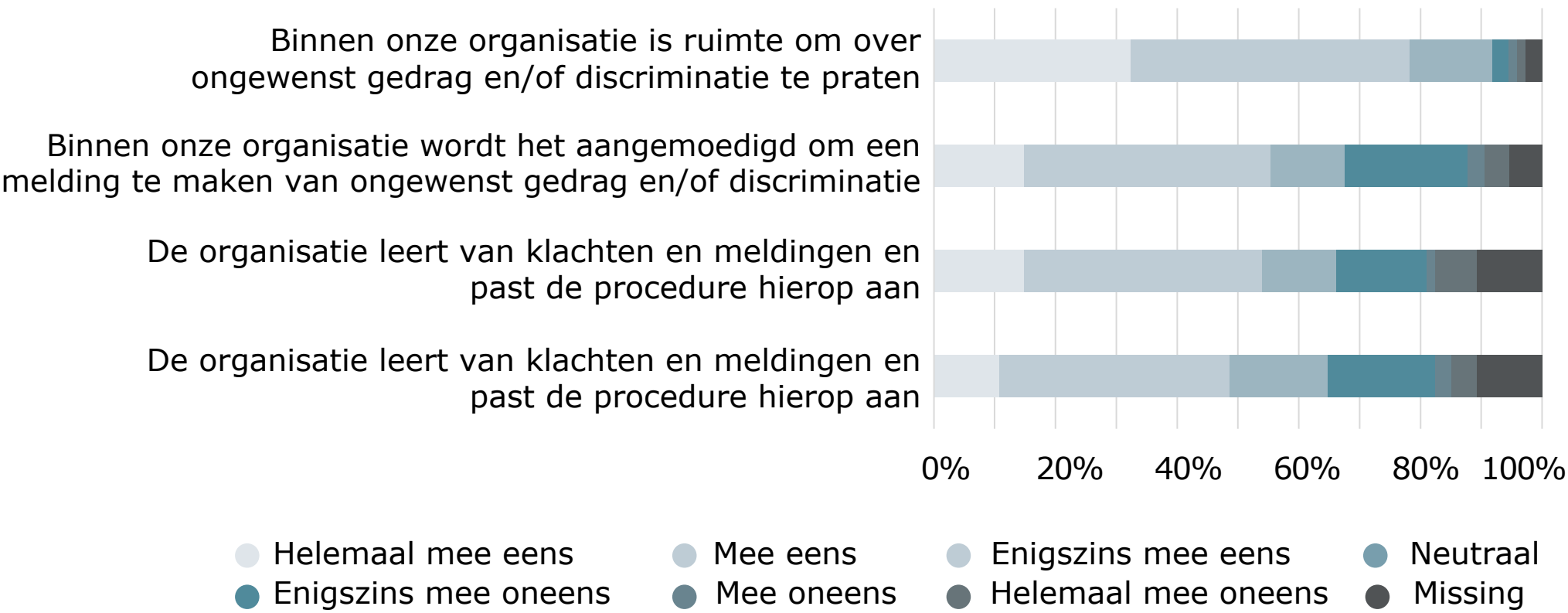


Notitie. 74 respondenten.

Bijna alle werkgevers zijn het (enigszins tot helemaal) eens met de stelling dat binnen de organisatie ruimte is om over ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te praten (92%). Ongeveer twee op de drie werkgevers is het (enigszins tot helemaal) eens met dat het binnen de organisatie wordt aangemoedigd om een melding te maken van ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie (68%), dat meldingen en klachten goed worden afgehandeld (66%) en dat de organisatie leert van meldingen en klachten en hier procedures op aanpast (65%). Tegelijkertijd zien we dat betreft de laatste drie stellingen ongeveer een derde van de werkgevers aangeeft zich hier neutraal over te verhouden of het hiermee oneens is. Figuur 13 geeft dit weer. Al met al betekent dit dat ondanks dat de meeste organisaties goed op weg denken te zijn met betrekking tot de toegankelijkheid van de klachtenprocedure en melden, er ook een aantal werkgevers is dat nog kunnen gaan profiteren van een verbeterslag. In de toegankelijkheid van de klachtenprocedure

en het melden van ongewenste omgangsvormen zijn geen verschillen gevonden tussen werkgevers werkzaam in verschillende sectoren of met een MKB of groot bedrijf.

Figuur 5.13. Instemming met stellingen over toegankelijkheid van de klachtenprocedure en melden volgens werkgevers.



Notitie. 74 respondenten.

Werknemers

Aan werknemers is gevraagd in welke mate zij de ruimte ervaren om over discriminatie en ongewenste omgangsvormen te praten, in welke mate zij worden aangemoedigd om discriminatie en ongewenste omgangsvormen te melden en hoe hun organisatie de meldingen en klachten afhandelt. Over het algemeen ervaren de werknemers ruimte hierover te praten en wordt het melden aangemoedigd of niet direct ontmoedigd.

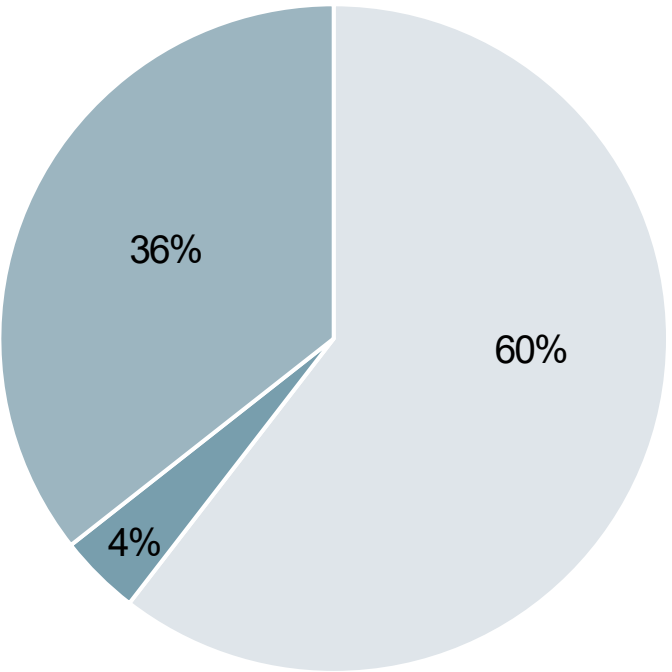
Als we verder kijken naar de kenmerken van de werknemers en de organisaties waar ze voor werken zien we twee verschillen tussen subgroepen. Ten eerste zien we een verschil tussen heteroseksuele werknemers en LHBTIAQ+-werknemers. LHBTIAQ+-werknemers ervaren de omgang met discriminatie en ongewenste omgangsvormen en de afhandeling van klachten minder positief dan heteroseksuele werknemers. Ten tweede zien we dat vrouwen minder positieve ervaringen hebben op dit vlak dan mannen.

De onderstaande figuur toont dat 60% van de respondenten aangeeft dat hun huidige werkgever een vaste procedure heeft voor klachten over ongewenste omgangsvormen. Daarentegen zegt 4% van de respondenten dat hun werkgever geen vaste procedure heeft. 36% van de respondenten geeft aan niet te weten of er een vaste procedure bestaat.

Figuur 5.14. Aanwezigheid vaste klachtenprocedure volgens werknemers.

Heeft uw huidige werkgever een vaste procedure voor klachten over ongewenst gedrag?

- Ja
- Nee
- Weet niet



Notitie. 567 respondenten.

Aan de werknemers die een melding of klacht hebben ingediend ($N = 55$) is ook de vraag gesteld hoe tevredenheid zij zijn met de afhandeling van hun melding of klacht. Over het algemeen zijn de werknemers niet ontevreden, maar ook niet tevreden over de afhandeling van hun melding of klacht. Uit verdiepende analyses blijkt dat er alleen verschil is tussen mannen en vrouwen in hun evaluatie van de afhandeling van de klacht of melding. Vrouwen zijn minder tevreden over de afhandeling van de klacht of melding.

Wanneer mensen ontevredenheid waren met de afhandeling, dan was de meest voorkomende reden omdat er niets met de klacht werd gedaan (11 keer genoemd). Andere redenen zijn dat het lang duurde voordat men iets terug hoorde (7 keer genoemd) en dat men niet op de hoogte werd gehouden over wat er met de klacht werd gedaan (7 keer genoemd). Daarnaast voelden mensen zich niet serieus genomen (7 keer genoemd) of hadden ze het gevoel dat ze niet werden gezien of gehoord (6 keer genoemd). Minder vaak genoemde redenen zijn dat men het niet eens was met de consequenties van de klacht (2 keer genoemd) en dat het heel lang duurde voordat er iets met de klacht werd gedaan (2 keer genoemd). Eén persoon gaf aan niet beleefd te zijn behandeld.

5.3. Vergelijking tussen werkgevers en werknemers

Uit een aanvullende analyse blijkt dat werkgevers de klachtenprocedure en het maken van meldingen als toegankelijker zien dan werknemers. Mogelijk worden bepaalde ongemakken die werknemers aangeven te hebben met het melden niet door de werkgevers gezien. Ook kan het zo zijn dat (sommige) werkgevers het bestaan van een klachtenregeling op zichzelf al als voldoende zien, terwijl werknemers behoefte hebben aan meer bescherming bij meldingen. Het lage aantal meldingen ten opzichte van de grote hoeveelheid ervaring met discriminatie kan hierop duiden.

Een punt van aandacht is ook het gebrek aan tevredenheid van de werknemers die een melding maken of klacht indienen. De algemene feedback gaf aan dat er weinig of niks met de klachten werd gedaan of dat het niet duidelijk was hoe de klacht werd opgepakt. Dit zou kunnen betekenen dat, gezien de ontevredenheid de bestaande procedure niet goed werkt, of niet van de verwachte kwaliteit is.

6 Vergelijking werkvloer binnen en buiten Utrecht

Naast de respondenten in onze steekproef die in Utrecht werken hebben ook personen die in Utrecht wonen, maar daarbuiten werken de vragenlijsten ingevuld. Hier nemen we een zijstap en bekijken we of er op hoofdpunten verschillen gevonden worden tussen de werkgevers en werknemers werkzaam binnen en buiten Utrecht.

6.1. Diversiteit, inclusie, doorstroom, sociale veiligheid, eerlijkheid en meldingen

Werkgevers

Om de resultaten uit de enquête van werkgevers gevestigd in Utrecht te vergelijken met werkgevers buiten Utrecht die ook de enquête hebben ingevuld, analyseren wij hun antwoorden op zeven onderdelen:

1. De meerwaarde die zij zien in diversiteit;
2. De ervaren toewijding van de organisatie op het gebied van diversiteit en inclusie;
3. Hun ervaringen met gelijke kansen in de doorstroom voor werknemers;
4. De mate van aandacht die zij hebben voor de sociale veiligheid van werknemers;
5. De mate van eerlijkheid vanuit de organisatie; en
6. De toegankelijkheid van de klachtenprocedure en het melden van ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie.

Op de meeste pijlers van diversiteit en inclusie scoren werkgevers gevestigd buiten de gemeente Utrecht hetzelfde als werkgevers binnen de gemeente Utrecht. Werkgevers gevestigd binnen en buiten Utrecht in gelijke mate aangeven een meerwaarde zien in diversiteit, dat hun organisatie toegewijd is aan het bevorderen van inclusie en diversiteit, dat er gelijke kansen zijn voor medewerkers in de professionele ontwikkeling wat betreft gelijke kansen in promotie, dat zij aandacht hebben voor de sociale veiligheid van werknemers en dat zij in gelijke mate eerlijkheid ervaren vanuit de organisatie.

Werkgevers buiten Utrecht geven wel aan dat er een inclusiever werkklimaat is dan de werkgevers gevestigd in Utrecht doen⁸. Ook schatten werkgevers die gevestigd zijn buiten Utrecht de

toegankelijkheid van de klachtenprocedure en het melden van ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie beter in dan werkgevers binnen Utrecht. Het zou zo kunnen zijn dat werkgevers buiten Utrecht inderdaad een inclusievere werkvloer en een toegankelijker klachtenprocedure hebben dan werkgevers gevestigd in Utrecht. Het kan echter ook zo zijn dat werkgevers binnen Utrecht kritischer zijn en een hogere standaard hebben wat betreft een inclusief werkklimaat en een toegankelijke klachtenprocedure. Om beide interpretaties nader te onderzoeken, kijken we in de volgende sectie naar de ervaringen van werknemers werkzaam binnen en buiten de gemeente.

Werknemers

De door werknemers ervaren diversiteit en inclusie blijkt niet te verschillen tussen organisaties binnen en buiten de gemeente Utrecht. We keken hiervoor naar een aantal onderdelen:

1. De mate waarin werknemers hun werkklimaat als inclusief ervaren;
2. De mate van toewijding die werknemers zien bij het top management om diversiteit te bevorderen;
3. De mate waarin werknemers zich eerlijk behandeld voelen door het top management;
4. De mate waarin werknemers zich sociaal veilig voelen;
5. De mate waarin werknemers zien dat diversiteit wordt gewaardeerd op de werkvloer;
6. De ervaren ruimte die werknemers voelen om een melding te maken;
7. De tevredenheid met de afhandeling van hun melding;
8. De mate waarin ze discriminatie ervaren;
9. De mate waarin werknemers ongewenste omgangsvormen zien plaatsvinden op de werkvloer;
10. De ervaren aanpak van ongewenste omgangsvormen en discriminatie;
11. De mate waarin werknemers zich verbonden en betrokken voelen binnen de organisatie;
12. De tevredenheid met hun baan;
13. De mate waarin werknemers het voornemen hebben om een andere baan te zoeken.

Uit de analyses blijkt dat veel aspecten geen significante verschillen laten zien tussen Utrechters die binnen en buiten de gemeente Utrecht werken. De beperkte verschillen laten geen inhoudelijk eenduidige richting zien. Er blijken geen significante verschillen zijn in de mate waarin werknemers binnen en buiten Utrecht discriminatie en ongewenste omgangsvormen ervaren.

7 Oplossingsrichtingen en ondersteuningsbehoeften

Nu we in kaart hebben gebracht wat de stand van zaken is aangaande diversiteit en inclusie in de gemeente Utrecht, gaan we als laatste in op mogelijke verbeterpunten die de respondenten zien. Bij de werkgevers gaat het dan om ondersteuningsbehoeften voor verandering, terwijl het bij de werknemers gaat om oplossingsrichtingen die met name de werkgever kan implementeren.

7.1. Ondersteuningsbehoeften

Werkgevers

Omtrent de ondersteuningsbehoeften van werkgevers, waarbij zij meerdere antwoorden konden selecteren, geven werkgevers voornamelijk aan dat zij behoefte hebben aan (meer):

1. Aanbod van programma's, trainingen en/of workshops rondom diversiteit en inclusie (22%);
2. Duidelijke kaders en regels rondom diversiteit en inclusie (20%);
3. De mogelijkheid om kennis uit te wisselen met andere werkgevers die gevestigd zijn in de gemeente en zich intern bezighouden met de bevordering van diversiteit en inclusie (16%);
4. Duidelijke antidiscriminatie normstelling vanuit de gemeente (14%);
5. Informatie over diversiteit en inclusie (10%).

Werkgevers hebben dus voornamelijk behoefte aan programma's, trainingen en/of workshops, en duidelijke kaders en regels rondom diversiteit en inclusie. Voor de mogelijkheid om kennis uit te wisselen met andere werkgevers, geeft iets minder dan een op de zes werkgevers aan hier een ondersteuningsbehoefte in te hebben. Aan het hebben van een duidelijke antidiscriminatie normstelling vanuit de gemeente blijkt slechts een op de zeven werkgevers behoefte te hebben, terwijl internationale literatuur wel degelijk aantoont dat dit een werkzaam element is om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en tegen te gaan (Cheung et al., 2016; Hulsege et al., 2020; Jones et al., 2017; Visser & Felten, 2018). Sociale normen geven aan wat sociaal-wenselijk gedrag is in bepaalde situaties of contexten en hebben een sterke invloed op hoe mensen zich gedragen in groepen of in specifieke situaties (Tankard & Paluck, 2016; Broekroelofs et al., 2022). Door bijvoorbeeld als organisatie uit te dragen dat discriminatie op de werkvloer niet getolereerd wordt, zullen medewerkers beter nadenken over wat (on)gewenste omgangsvormen betreffen en hierdoor minder gaan discrimineren (Cheung et al., 2016; Jones et al., 2017; Felten, 2022;

Paluck, 2009; Sechrist & Milford, 2007). Het is zou dus lonend kunnen zijn niet alleen te kijken naar aangegeven ondersteuningsbehoeften, maar ook verder na te denken over niet expliciet genoemde ondersteuning waarvan aannemelijk is dat het discriminatie vermindert.

7.2. Oplossingsrichtingen en verbeterpunten

Werknemers

Uit de resultaten blijkt dat werknemers vooral behoefte hebben aan meer ondersteuning bij het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen. Dit kan betekenen dat er te weinig meldpunten zijn, dat er behoefte is aan duidelijkere procedures over hoe en wat te melden, dat er is behoefte aan een cultuur waarin het melden van dergelijke zaken makkelijker en veiliger voelt en dat bestaande procedures niet goed werken. Dit sluit aan bij het feit dat melders niet altijd tevreden zijn over de afhandeling van hun klacht of melding. Veel voorkomende redenen hadden te maken met een gebrek aan terugkoppeling wat er met de klacht of melding werd gedaan en melders ervoeren dat ze niet serieus werden genomen of dat er onvoldoende een luisterend oor werd geboden. Dit biedt belangrijke aanknopingspunten voor verbetering.

Daarnaast geven werknemers aan dat er meer gelijke kansen moeten zijn om door te groeien binnen de organisatie. Het is belangrijk dat de organisatie regelmatig vraagt hoe het met medewerkers gaat op het werk. Dit kan helpen om problemen vroegtijdig te signaleren en aan te pakken, en zorgt voor een betere werkervaring. Tot slot willen werknemers dat de organisatie streng optreedt tegen discriminatie en ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Ze verwachten dat de organisatie een cultuur van respect en gelijkheid bevordert en dat ongepast gedrag hard wordt aangepakt. Dit helpt om een veilige en inclusieve werkomgeving te creëren en te behouden.

Voor wat betreft verschillen tussen sectoren is er in de publieke dienstverlening meer instemming met de stellingen dat personeel een afspiegeling van de maatschappij moet zijn, dat discriminatie en ongewenste omgangsvormen hard aangepakt moeten worden, en dat er trainingen en workshops over diversiteit en inclusie moeten worden gegeven, vergeleken met commerciële dienstverlening en goederenproducenten. Ook wordt er in de publieke dienstverlening meer steun gegeven aan aandacht voor religieuze feestdagen, de bevordering van de doorstroom van ondervertegenwoordigde groepen, en gelijke kansen voor verdere ontwikkeling in de publieke dienstverlening dan in de goederenproductie.

Ook diversiteit onder leidinggevendenden wordt het meest gesteund in de publieke dienstverlening, gevolgd door commerciële dienstverlening en goederenproducenten. Tot slot wordt de noodzaak

voor toegankelijke werkplekken voor mensen met een beperking het meest erkend in de publieke dienstverlening.

Als we kijken naar bedrijfsgrootte, dan zijn werknemers van grote bedrijven het meer eens met de stellingen dat discriminatie en ongewenste omgangsvormen hard moet worden aangepakt, dat er voorzieningen moeten zijn om discriminatie te melden, en dat medewerkers die discriminatie melden geholpen moeten worden dan werknemers in het MKB. Ze zijn ook significant meer van mening dat de organisatie medewerkers in dienst moet hebben die zich bezighouden met diversiteit en inclusie, en dat er toegankelijke werkplekken moeten zijn voor mensen met een beperking of neurodivergentie. Wellicht zijn werknemers van grote bedrijven meer van mening dat hier capaciteit voor is dan werknemers van kleinere bedrijven. Daarnaast is er een verschil wat betreft de bevordering van de doorstroom van ondervertegenwoordigde groepen en het bieden van gelijke kansen voor ontwikkeling, waarbij het MKB respectievelijk hoger scoort en grote bedrijven iets lager scoren.

Verder laten de analyses zien dat er verschillen bestaan tussen werknemers die discriminatie wel en niet hebben ervaren⁹. Over het algemeen geven werknemers met ervaringen van discriminatie meer steun aan de meeste maatregelen. Zo vinden zij dat hun organisatie onder andere trainingen en workshops moet geven over diversiteit en inclusie, de doorstroom van ondervertegenwoordigde groepen moet bevorderen, gelijke kansen voor professionele ontwikkeling moet bieden, voorzieningen moet inrichten waar discriminatie en ongewenste omgangsvormen gemeld kan worden, medewerkers in dienst moet hebben die zich specifiek met diversiteit en inclusie bezighouden, en moet zorgen voor diversiteit onder leidinggevenden.

8 Conclusies en aanbevelingen

8.1. Doel van dit onderzoek

Dit rapport heeft als doel inzicht te geven in de stand van zaken betreffende diversiteit en inclusie op de Utrechtse werkvloer. Hieronder zullen we allereerst de belangrijkste bevindingen uitlichten. Vervolgens zullen we de oplossingsrichtingen en concrete acties voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het verbeteren van de inclusieve werkvloer toelichten die worden gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context. We zullen daarbij ook ingaan op welke vlakken en op welke manier de gemeente Utrecht ondersteuning aan kan bieden om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen. Eerst worden de conclusies rondom de ervaringen van werkgevers besproken, daarna de conclusies rondom de ervaringen van werknemers.

8.2. Conclusies

Wordt de Utrechtse werkvloer door werkgevers ervaren als divers en inclusief?

Werkgevers ervaren over het algemeen een divers en inclusief werkklimaat binnen hun organisatie. Hierbij zijn geen verschillen opgemerkt tussen sectoren of tussen het MKB en grote organisaties. Wel blijkt uit de analyses dat werkgevers die zich identificeren als man over het algemeen een inclusiever werkklimaat ervaren dan werkgevers die zich identificeren als vrouw. Daarnaast geeft de meerderheid van de werkgevers aan dat er aanzienlijk aandacht wordt besteed aan de sociale veiligheid van werknemers binnen hun organisatie. Er zijn geen verschillen in de mate waarin aandacht wordt besteed aan de sociale veiligheid van medewerkers tussen werkgevers werkzaam in verschillende sectoren of werkgevers met een MKB of groot bedrijf.

Werkgevers zijn ook van mening dat hun organisatie werknemers eerlijk behandelt. Zo vinden bijna alle werkgevers dat hun organisatie taken toedeelt op basis van kennis, vaardigheden en capaciteiten van individuele werknemers, werknemers eerlijk worden beoordeeld, en dat de organisatie medewerkers belooft ten aanzien van de verantwoordelijkheden die zij dragen. Een kanttekening hierbij is wel dat werkgevers in de commerciële dienstverlening meer ervaren dat processen eerlijk zijn verlopen dan werkgevers in de publieke dienstverlening. Er is geen verschil in de ervaren eerlijkheid van organisaties tussen werkgevers met een MKB of groot bedrijf. Ook zijn werkgevers, ongeacht sector of bedrijfsgrootte, van mening dat voornamelijk prestaties van belang zijn, en niet iemands persoonlijke kenmerken. Dit kan positief worden beoordeeld, maar

ook staan voor een mate van kleurenblindheid: Een dergelijke overtuiging kan leiden tot meer vooroordelen onder werkgevers in plaats van minder, omdat hierbij weinig oog is voor hoe machtsstructuren persoonlijke ervaringen en mogelijkheden van werknemers kunnen beïnvloeden (zie o.a. Felten & Broekroelofs, 2022).

In welke mate voeren werkgevers in Utrecht diversiteit- en inclusiebeleid? Welke ondersteuningsbehoeften worden door werkgevers benoemd?

Werkgevers zien hun onderneming als divers en inclusief. Een derde van de werkgevers geeft aan dat zij een uitgebreid diversiteit- en inclusiebeleid en/of een antidiscriminatiebeleid hebben en ruim een kwart zegt dat ze wel een beleid hebben maar dat het beter kan. Bij een groot deel van de werkgevers mist echter beleid of bestaat het uit een paar losse maatregelen. Dit laat zien dat er ruimte is voor verbetering van het diversiteit- en inclusiebeleid in de verscheidene organisaties.

Over het algemeen zien werkgevers de voordelen en meerwaarde van diversiteit op meerdere fronten in. Dit geldt voor werkgevers in verschillende sectoren en voor zowel MKB als grote bedrijven. Daarnaast geven werkgevers aan dat zij gelijke kansen zien voor werknemers in hun professionele ontwikkeling. Werkgevers werkzaam in de commerciële dienstverlening zijn vaker van mening dat werknemers gelijke kansen krijgen voor professionele ontwikkeling dan werkgevers in de publieke dienstverlening.

Al met al, lijken werkgevers open te staan voor het bevorderen van diversiteit en inclusie, maar is dit vaak nog niet ingebed in de organisatie door middel van een uitgebreid diversiteit- en inclusiebeleid. Dit geeft aan dat werkgevers nog stappen kunnen zetten om diversiteit en inclusie binnen de organisatie ook daadwerkelijk te bevorderen. Daarnaast zal een diversiteit- en inclusiebeleid in de praktijk ook nageleefd en gedragen moeten worden binnen verschillende lagen van de organisatie (Tierolf et al., 2025).

Aanvullend blijkt uit dit onderzoek dat werkgevers voornamelijk behoefte hebben aan geformaliseerde programma's, trainingen en/of workshops, en duidelijke kaders en regels rondom diversiteit en inclusie. Iets minder populair is de behoefte om kennis uit te wisselen met andere werkgevers die gevestigd zijn in de gemeente en zich intern bezighouden met de bevordering van diversiteit en inclusie, een duidelijke antidiscriminatie normstelling vanuit de gemeente en informatie over diversiteit en inclusie. Dit terwijl internationale literatuur aantoonst dat bijvoorbeeld het stellen van een anti-discriminatie norm een werkzaam element is om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en tegen te gaan (Cheung et al., 2016; Hulsegge et al., 2020; Jones et al., 2017; Visser & Felten, 2018). Het is daarom raadzaam om naast de ondersteuningsbehoeften van werkgevers ook te kijken naar maatregelen die volgens de wetenschap discriminatie verminderen.

Utrecht Divers en Inclusief

Voor de mogelijkheid om kennis uit te wisselen met andere werkgevers, heeft de Gemeente Utrecht in samenwerking met de SER Diversiteit in Bedrijf een stedelijke beweging opgericht, Utrecht Divers en Inclusief, waar werkgevers en werknemers binnen Utrecht in hun eigen bedrijf diversiteit en inclusie versterken en anderen stimuleren dit óók te doen. Daarnaast zet De Normaalste Zaak regio Utrecht, een netwerk van ruim 750 werkgevers die samen aan een inclusieve arbeidsmarkt bouwen, zich hier ook in voor inclusief werkgeverschap. Zij brengen werkgevers bij elkaar om praktijkvoorbeelden te delen en op te komen voor gezamenlijke belangen middels een netwerk en bijbehorende uitwisselsessies.

Wordt de Utrechtse werkvloer door werknemers ervaren als divers en inclusief?

Over het algemeen ervaren werknemers hun werk als veilig en inclusief. Ook zien ze een bepaalde toewijding en eerlijke behandeling vanuit het topmanagement. De bevindingen van ervaren diversiteit en inclusie in de publieke sector zijn positiever dan in andere sectoren. Datzelfde geldt voor de bevindingen van grootbedrijven in vergelijking tot het MKB. Op demografisch niveau zien mannen meer waardering van diversiteit dan vrouwen. De waardering van vrouwen voor geobserveerde diversiteit en inclusie is met name laag in de goederenproductie. Er zijn geen verschillen tussen werknemers van verschillende leeftijden, met of zonder migratieachtergrond en met of zonder beperking wat betreft ervaren diversiteit en inclusie. Daarnaast zien werknemers in het algemeen dat de organisatie waar zij werkzaam zijn toegewijd is om een diverse of inclusieve organisatie te realiseren, maar duiden verdere analyses op complexe intersectionele verschillen tussen werknemers in hun ervaringen.

Personen van kleur, mensen met een niet-Europese achtergrond, mannen en theoretisch opgeleide werknemers ervaren hun werkklimaat als minder inclusief dan hun medewerkers. Verder zien we dat werknemers die gelovig zijn, LHBTIQA+-werknemers, werknemers met een beperking of chronische ziekte zich minder vaak sociaal veilig voelen. Ook werknemers die vaker getuige of slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen, of discriminatie hebben ervaren, voelen zich minder veilig en vinden het werkklimaat minder inclusief.

In welke mate ervaren werknemers ongewenste omgangsvormen en discriminatie?

Onder werknemers die in Utrecht werkzaam zijn, is vier op de vijf getuige geweest van ongewenste omgangsvormen in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Daarnaast heeft ruim een kwart van de respondenten die in Utrecht werkzaam is in het jaar voor het onderzoek discriminatie

ervaren. We vonden hierbij geen verschil met werknemers die buiten de stadsgrenzen werken. De resultaten lieten verder zien dat er verschillen waren tussen verschillende leeftijdsgroepen, en werknemers van kleurervaarden meer discriminatie dan witte werknemers.

Hoe is het te duiden dat ruim een kwart van de Utrechtse werknemers aangeeft discriminatie te hebben ervaren?

In dit onderzoek legden wij eerst herkenbare, alledaagse situaties voor aan respondenten en vroegen pas daarna naar de reden voor de ervaringen. Hierdoor hebben we subtiele vormen van discriminatie kunnen identificeren. Werknemers benoemen de situaties zelf niet per se als discriminatie, maar volgens de literatuur vallen de situaties daar wél onder. Op deze manier blijkt dat meer dan een kwart van de Utrechtse werknemers discriminatie heeft ervaren. We zien daarbij geen verschillen tussen degenen die binnen en buiten de stad Utrecht werken. Een dergelijk aandeel komt overeen met eerdere bevindingen van het SCP (Andriessen et al., 2020). We hebben hiermee geen reden om aan te nemen dat op de Utrechtse werkvloeren meer discriminatie plaatsvindt dan elders.

Toch worden vaak ook veel lagere percentages gemeld. Dat betreft studies waar deelnemers direct wordt gevraagd of zij zelf discriminatie hebben ervaren. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 rapporteert dat ruim 10 % van de Nederlandse werknemers discriminatie ondervond (Van den Heuvel et al., 2023). In dergelijk eigen onderzoek kwamen we 10% tegen bij de Raad voor de Kinderbescherming (Tierolf et al., 2025) en 14% bij de gemeente Amsterdam (Does et al., 2024). Studies van de FNV (2024a, b) laten bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zien dat 15% van de werknemers in het afgelopen jaar geconfronteerd is met discriminatie en bij het ministerie van Justitie en Veiligheid 16%.

Het belangrijkste verschil tussen het onderhavig onderzoek en deze eerdere onderzoeken zit in de onderzoeksmethode. In de bovenstaande studies zijn respondenten direct gevraagd of zij discriminatie hebben ervaren, zonder daarbij specifieke voorbeelden te geven. Hierdoor blijven alledaagse, vaak onbewuste vormen van ongelijke behandeling meer buiten beeld (Jones et al., 2016; Sue et al., 2007). In het onderhavig onderzoek legden we eerst een schaal voor met concrete, herkenbare situaties van oneerlijke of ongelijke behandeling, en pas daarna vroegen we naar de oorzaak die respondenten daar zelf aan toeschreven. Dit kon een discriminatiegrond zijn, maar ook andere redenen betreffen.

In welke mate wordt gebrek aan inclusie of ervaren discriminatie door werknemers gemeld?

Slechts een klein gedeelte van de werknemers die bevraagd zijn binnen dit onderzoek heeft een melding of klacht ingediend van ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Als wel discriminatie zelf is ervaren, maar bewust geen melding is gemaakt, is dat omdat men zich schaamt, het melden niet altijd veilig voelt of dat het mogelijk negatieve gevolgen kan hebben voor hen als individu. Daarnaast waren er ook relatief veel werknemers die niet zeker wisten of de ervaring 'erg genoeg' was. Met name LHBTIAQ+-werknemers en vrouwen ervaren de omgang met meldingen over discriminatie en ongewenste omgangsvormen minder positief dan heteroseksuele werknemers en mannen.

Deze uitkomsten schetsen het beeld dat de meldingsstructuur niet als toegankelijk genoeg wordt ervaren. Deze onderrapportage is een bekend verschijnsel vanuit eerdere onderzoeken (Bornstein, 2021; Broad et al., 2018; voor overwegingen over rapporteren van discriminatie in het algemeen, zie Kaiser & Major, 2006; Auer & Ruedin, 2019; Lewis et al., 2015). Doorgaans maken veel gedupeerden van discriminatie geen melding van het incident of incidenten, waardoor werkgevers in ieder geval niet vanuit de meldingen kunnen opmaken in hoeverre discriminatie een rol speelt op de werkvloer. Daarnaast benoemen Jones en collega's (2016) dat subtiele discriminatie vaak onopgemerkt blijft op de werkvloer.

Wat zijn de effecten van een niet-inclusieve werkvloer?

Een deel van de respondenten in het huidige onderzoek geven aan discriminatie of ongewenste omgangsvormen ervaren te hebben. Deze ervaring zijn van invloed op hun baantevredenheid, de verbondenheid met de organisatie en het zoeken naar een andere baan. Hoe meer werknemers discriminatie of ongewenste omgangsvormen zien of ervaren, des te minder voelen ze zich verbonden en betrokken met de organisatie, des te minder tevreden zijn ze met hun baan en des te groter is hun bereidheid om een andere baan te zoeken. De bevindingen uit het onderhavig onderzoek zijn in lijn met zowel internationaal als nationaal onderzoek, waarin aangetoond is dat discriminatie op de werkvloer invloed heeft op de werktevredenheid, toewijding aan de organisatie en de uitstroom van medewerkers (Triana et al., 2018; Andriessen et al., 2020; Van Laar et al., 2013).

Welke verbeterpunten worden door werknemers benoemd?

Werknemers geven aan met name behoefte te hebben aan meer ondersteuning bij het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen. Dit uit zich op verschillende manieren. Zo zijn werknemers die een melding maken of klacht indienen niet altijd tevreden over de afhandeling van

hun klacht of melding. Hierbij vinden werknemers dat er onvoldoende een oor wordt geboden of dat de terugkoppeling van wat er met de klacht of melding werd gedaan onvoldoende was. Daarnaast vinden werknemers dat de organisatie betere voorzieningen moet inrichten waar discriminatie en ongewenste omgangsvormen gemeld kunnen worden. Gegeven de lage meldingsbereidheid die we hier rapporteren, lijkt dit een belangrijke stap in de weg naar verbetering op het gebied van diversiteit en inclusie. Werknemers zijn ook van mening dat de kansen voor doorstroom binnen de organisatie tussen verschillende werknemers gelijk zou moeten zijn en dat ze behoefte hebben dat werkgevers regelmatig vragen naar hun welbevinden op het werk.

De behoefte vanuit de werknemers komt overeen met wat we zien in de wetenschappelijke literatuur. Werknemers voelen zich vaak kwetsbaar bij ervaringen van discriminatie en ongewenste omgangsvormen. Een duidelijke meldstructuur geeft hun een gevoel van veiligheid en erkenning. Dit wordt versterkt doordat meldstructuren meestal gepaard gaan met vertrouwenspersonen, juridische procedures of sanctiemogelijkheden (van der Meide et al., 2011). Daarnaast kunnen preventieve maatregelen, wanneer ze niet goed vormgegeven zijn, de indruk wekken dat werknemers zelf gedrag hadden moeten voorkomen of signaleren. Meldstructuren erkennen dat het probleem niet ligt bij de melder.

Als een meldsysteem de centrale aanpak is tegen ongewenste omgangsvormen, bestaat het risico dat er geen actie wordt ondernomen zonder melding (Cortina & Areguin, 2021; Dobbin & Kalev, 2022), of dat weinig meldingen ten onrechte worden gezien als een teken dat er geen probleem is. Daarnaast leidt melden nog te vaak tot negatieve gevolgen voor de melder (Dobbin & Kalev, 2022; Leslie & Gelfand, 2008). Uit het huidige onderzoek blijkt dat er brede steun is onder werknemers voor meer ondersteuning bij het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen, en voor het beter in kaart brengen van het welzijn van werknemers. Het is belangrijk om een duidelijk plan te maken over hoe werknemers een melding kunnen maken, hoe hier mee om wordt gegaan en hoe de ervaringen van werknemers vaker kunnen worden gemonitord.

8.3. Aanbevelingen

In het onderzoek dragen werkgevers en werknemers eveneens aanbevelingen aan om de Utrechtse werkvloer inclusiever te maken. Deze aanbevelingen zijn in de huidige paragraaf uiteengezet en aangevuld met onze aanbevelingen, gebaseerd op eerder onderzoek. De aanbevelingen zijn met name gericht aan de Gemeente Utrecht, maar ook aan de werkgevers zelf. Wederom wordt eerst ingegaan op de aanbevelingen van werkgevers, en vervolgens op de aanbevelingen van werknemers.

Op welke vlakken en op welke manier kan de gemeente Utrecht ondersteuning aanbieden om een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen?

De oplosrichtingen die hierboven benoemd worden, komen grotendeels overeen met de ondersteuningsbehoeften van de werkgevers die geïnteresseerd zijn in het vergroten van diversiteit en inclusie. In beginsel komt de behoefte aan hulp neer op drie pijlers. Allereerst zou de gemeente kunnen zorgen voor praktische ondersteuning – waaronder programma’s, trainingen en workshops alsmede duidelijke kaders, regels en informatie over diversiteit en inclusie – om diversiteit en inclusie te bevorderen. Aanvullend, vanuit ons perspectief, zou praktische ondersteuning bij het herinrichten van de klachtenprocedure en meldingsstructuur omtrent discriminatie en ongewenste omgangsvormen eveneens wenselijk zijn. Hier kan de gemeente een rol in spelen, maar werkgevers zouden hiervoor ook (informatie verstrekt door) anti-discriminatievoorzieningen (ADV’s) kunnen raadplegen.

Ten tweede behoeven werkgevers een duidelijke anti-discriminatie-normstelling vanuit de gemeente. De gemeente heeft wat betreft het stellen van een duidelijke anti-discriminatie-norm een voorbeeldfunctie. Belangrijk is dat een anti-discriminatie-norm concreet gesteld en ingebed wordt binnen een organisatie, bijvoorbeeld via een expliciete verklaring of beleid tegen discriminatie en ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, en dat deze gehandhaafd wordt door iedereen binnen en in alle lagen van de organisatie. Internationale literatuur toont tevens aan dat dit een werkzaam element in het bestrijden en voorkomen van discriminatie op de werkvloer (Cheung et al., 2016; Hulsegge et al., 2020; Jones et al., 2017; Visser & Felten, 2018).

Ten derde zou de gemeente de mogelijkheid kunnen benutten om programma’s op te zetten om kennis uit te wisselen met andere werkgevers die gevestigd zijn in de gemeente en die zich intern bezighouden met de bevordering van diversiteit en inclusie. Het al eerdergenoemde Utrecht Divers en Inclusief houdt zich hier reeds mee bezig. Dit voor werkgevers kosteloze platform ondersteunt organisaties uit alle sectoren van de Utrechtse arbeidsmarkt en geeft toegang tot een groeiend netwerk van bedrijven die diversiteit en inclusie stimuleren. Hier kan relevante kennis en ervaring over diversiteit en inclusie worden uitgewisseld. Enerzijds kan de gemeente hier relevante nieuwe inzichten bespreken en antwoord geven op vragen met betrekking tot diversiteit en inclusie. Anderzijds kan overleg binnen het netwerk leiden tot *tips* en *tricks* op het gebied van inclusief werkgeverschap.

Op het gebied van deze drie pijlers – praktische ondersteuning, antidiscriminatie normstelling en kennisuitwisseling – kan de gemeente Utrecht samen met Utrecht Divers en Inclusief nader inventariseren bij een diverse groep werkgevers wat de behoefte binnen de organisatie zijn, gericht op

het bevorderen van diversiteit en inclusie. Hierbij is het ook belangrijk dat de aanwezige expertise van de regionale ADV benut wordt. In regio Utrecht is dit [Art.1 Midden Nederland](#), provincie Utrecht. Zij organiseren onder andere educatieve programma’s voor het vergroten van bewustwording op dit gebied en het creëren van een inclusievere samenleving. .

Daarnaast worden er door verschillende organisaties (online) workshops en trainingen aangeboden om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan en inclusie en diversiteit te bevorderen (zie onder andere [trainingen van Art. 1 Midden Nederland](#), [trainingen van RADAR](#) en de [antidiscriminatie interventies database](#) van Kennisplatform Inclusief Samenleven). Na nadere inventarisatie kan de gemeente Utrecht (of Utrecht Divers en Inclusief) werkgevers doorverwijzen naar een van de genoemde organisaties voor informatie, programma’s, trainingen en workshops. Bij het opstellen van diversiteit en inclusiebeleid, of juist antidiscriminatiebeleid, het stellen van kaders, regels en normen, kan bijvoorbeeld SER Diversiteit in Bedrijf organisaties ondersteunen. Ook kan het behulpzaam zijn de bekendheid van deze organisaties en netwerken te vergroten en onder de aandacht te brengen bij bedrijven die diversiteit en inclusie juist minder op het netvlies hebben staan.

Welke oplossingsrichtingen en concrete acties voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het verbeteren van de inclusieve werkvloer worden gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context?

In de enquête dragen werknemers verbeterpunten op verschillende gebieden aan. Zo zien werknemers graag gelijke kansen als het gaat om doorgroei binnen de organisatie, zodat de mogelijkheden voor carrièreontwikkeling eerlijk verdeeld zijn. Het is daarom van belang dat werkgevers aandacht besteden aan het objectiveren van doorstroom en promotieprocessen, onder andere door het gebruik van objectieve criteria en een gestandaardiseerde manier van beoordelen (zie ook van de Gevel et al., 2024). Ook wordt het personeel slechts beperkt een bewustwordingscursus in het kader van diversiteit en inclusie aangeboden en kan in meer organisaties een diversity officer worden aangesteld. Deze maatregelen zijn bewezen effectief zijn om diversiteit en inclusie te bevorderen en discriminatie te helpen verminderen. Het zou daarom raadzaam zijn voor werkgevers om aandacht te besteden aan bewustwording onder het personeel in het kader van diversiteit en inclusie. Ook moet het bevorderen van diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie op de werkvloer niet enkel de verantwoordelijkheid van een diversity officer worden: juist leidinggevendenden zouden hiervoor verantwoordelijkheid moeten dragen (van de Gevel et al., 2024).

Bij signalen of meldingen van ervaren discriminatie en ongewenste omgangsvormen is het noodzakelijk dat er door leidinggevenden streng opgetreden wordt, het liefst op het moment zelf en anders zo snel mogelijk erna. Werknemers verwachten dat de organisatie een cultuur van respect en gelijkheid uitstraalt en dat ongepast gedrag direct wordt aangepakt. Dit helpt om een veilige en inclusieve werkomgeving te creëren en te behouden. Inclusief leiderschap en het naleven en handhaven van een sterke anti-discriminatie-norm is hierbij van belang. Onlangs hebben het Verwey-Jonker Instituut en Movisie eveneens [een checklist voor werkgevers ontwikkeld voor het voorkomen en aanpakken van discriminatie op de werkvloer](#) waarin deze (en nog veel meer) maatregelen verder uitgelegd staan.

Leidinggevenden zijn tenslotte vaak meldpunt, cultuurbewaker en normsteller en gaan over de doorstroom in een organisatie. Het is dan van belang dat dit personen betreft die niet meegaan met discriminatie en ongewenste omgangsvormen, en dit zeker niet zelf (onbewust) initiëren. Ook is het belangrijk dat zij zich bewust zijn van hun belangrijke rol én competent gemaakt worden bij het tegengaan van discriminatie en het verbeteren van de inclusiviteit binnen de organisatie. Wat hierbij kan helpen is het vaststellen van hun rol als meldpunt, cultuurbewaker en normsteller als kerntaak en niet iets wat men 'erbij' moet doen (Miller, 2021). Ook is het belangrijk dat leidinggevenden hier nadrukkelijk verantwoordelijk voor worden gehouden (Dobbin & Kalev, 2022; van de Gevel et al., 2024). Voor de uitvoering van een effectief diversiteit- en inclusiebeleid is het essentieel dat expliciet wordt vastgelegd welke taken en rollen er liggen voor leidinggevenden op de verschillende niveaus (Hays-Thomas et al., 2012). Leidinggevenden kunnen dan ook worden geselecteerd en beoordeeld op hun competenties binnen dit vakgebied. Directe leidinggevenden moeten bijvoorbeeld kennis hebben over ongelijke machtsverhoudingen, en ze moeten vaardigheden bezitten zoals empathie om hiermee om te kunnen gaan (Hays-Thomas et al. 2012). Hierbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat dit geen taak is van de gemeente.

Werknemers hebben ook behoefte aan dat werkgevers regelmatig vragen naar het welzijn van de werknemer. Kleurenblindheid kan er bijvoorbeeld toe leiden dat de ervaringen van personen van kleur en/of met een migratieachtergrond ontkend worden. Datzelfde geldt voor genderblindheid. Het is aan te raden om bewustwording te stimuleren over diversiteit en inclusie en om daarin een zo veelzijdig mogelijk aantal facetten van diversiteit mee te nemen, bijvoorbeeld door oog te hebben voor de verscheidene identiteiten van werknemers en de ervaringen, mogelijkheden en belemmeringen die deze met zich meebrengen.

Bovendien zien werknemers, en dan met name degene die al eens discriminatie hebben ervaren, meerwaarde in het geven van trainingen en workshops over diversiteit en inclusie. Deze trainingen

dienen een duidelijke omschrijving van ongewenste omgangsvormen en discriminatie te bevatten. Voor zowel werknemers als werkgevers moet duidelijk zijn wat hier onder valt. Op deze manier kan er een duidelijke anti-discriminatie-norm en sociale norm omtrent gewenste omgangsvormen vertolkt worden. Hierbij zou het raadzaam zijn om eveneens informatie te geven over de klachtenprocedure en meldstructuur. Dan weten werknemers ook wanneer ze een melding kunnen doen en werkgevers wat er dan verwacht wordt. Bovendien kan een gecommuniceerde norm als het aankomt op discriminatie en ongewenste omgangsvormen helpen duidelijkheid te scheppen over wat te doen.

Tenslotte geven werknemers aan dat ze met name behoefte hebben aan meer ondersteuning bij het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen. Ook zien ze graag dat hun werkgevers betere voorzieningen inrichten waar discriminatie en ongewenste omgangsvormen gemeld kan worden. Daarbij zou het te adviseren zijn om aan de voorkant duidelijk te maken dat melders en/of klokkenluiders worden beschermd. De meldingsvoorziening moet anoniem en vertrouwelijk zijn. Dit om de angst weg te nemen dat het maken van een melding negatieve gevolgen heeft voor de melder. Hierbij zijn nazorg en terugkoppeling ook van belang.

Samenvattend, raden wij de gemeente Utrecht aan om goed gebruik te maken van de bestaande organisaties, netwerken en structuren om werkgevers te ondersteunen bij het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer en het tegengaan van discriminatie. Hierbij kan de gemeente, of Utrecht Divers en Inclusief, fungeren als spin in het web en contact onderhouden met zowel de werkgevers als verschillende organisaties met expertise op dit gebied.

Literatuurlijst

Achahchah, J., & Felten, H. (2019). Discriminatie en de gevolgen voor welzijn en gezondheid. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed? Discriminatie op de arbeidsmarkt. *Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau*.

Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Auer, D., & Ruedin, D. (2019). Who feels disadvantaged? Reporting discrimination in surveys. *Migrants and expats: The Swiss migration and mobility Nexus*, 221-242.

Bornstein, S. (2021). Disclosing Discrimination. *BUL Rev.*, 101, 287.

Broad, J., Matheson, M., Verrall, F., Taylor, A. K., Zahra, D., Alldridge, L., & Feder, G. (2018). Discrimination, harassment and non-reporting in UK medical education. *Medical education*, 52(4), 414-426.

Broekroelofs, R., van Slobbe, C., Verloove, J., van den Hee, M., & Ebert M. (2022). *Eindrapportage #DatMeenJeNiet*. Utrecht: Movisie.

Cheung, H. K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. M., & Kilcullen, M. (2016). Understanding and reducing workplace discrimination. *Research in personnel and human resources management*, 101-152.

CNV (2023). Sociale en Fysieke Veiligheid. *In Connectief-ledenpeiling juli/aug 2023*.

College Voor de Rechten van de Mens. (2024, 11 juni). *Monitor Discriminatiezaken 2023*. College Voor de Rechten van de Mens. <https://www.mensenrechten.nl/monitor-discriminatie-zaken#:~:text=Als%20je%20vermoedt%20dat%20je,dan%20registreren%20wij%20je%20ervaring>

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. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989, 139–167.

Davalos, C. D. (2014). *The role of chief diversity officers in institutionalizing diversity and inclusion: A multiple case study of three exemplar universities*. Proefschrift afgerond aan de University of San Diego.

Den Ridder, J., Andriessen, I., Dekker, P., (2017). *Burgerperspectieven 2017 | 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

De Winter-Koçak, S., Van de Gevel, M., & Soeterik, I. (2023). *Discriminatie op de radar. Onderzoek naar arbeidsdeskundigen en hun rol in een inclusieve arbeidsmarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2020). Making discrimination and harassment complaint systems better. In *What works*, 24-29.

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

Does, S., Hilbert, L., Yenga, M., Hartgerink, H., & Felten, H. (2024). *Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam: Een kwantitatief onderzoek*. Utrecht: Verwey-Jonker Insituut.

Dover, T., Kaiser, C., & Major, B. (2020). Mixed Signals: The unintended effects of diversity initiatives. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 152-181.

Felten, H. (2022). *Discriminatie aanpakken op de werkvloer: wat werkt volgens de wetenschap?* Kennisplatform Inclusief Samenleven. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Sahar, N. (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme? Een literatuuronderzoek*. Utrecht, Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

FNV (2023). *HOREN, ZIEN EN ZWIJGEN: Omgangsvormen op de werkvloer* (Report No. 230933; pp. 3–31).

FNV (2024a). Omgangsvormen op de werkvloer Ministerie van VWS.

FNV (2024b). Sociale veiligheid bij het ministerie van Justitie en Veiligheid onderzoeksrapport.

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

Harquail, C. V., & Cox, T. (1993). Organizational culture and acculturation. *Cultural diversity in organizations*, 161, 176.

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.

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.

Hofhuis, J., van der Zee, K. I., & Otten, S. (2015). Measuring employee perception on the effects of cultural diversity at work: Development of the benefits and threats of diversity scale. *Quality & Quantity*, 49, 177-201.

Ikram, M. U. Z. (2016). Social determinants of ethnic minority health in Europe. Proefschrift. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Jansen, W. S., Vos, M. W., Otten, S., Podsiadlowski, A., & van der Zee, K. I. (2016). Colorblind or colorful? How diversity approaches affect cultural majority and minority employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(2), 81-93.

Jones, K. P., Arena, D. F., Nitttrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51-76. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>

Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of management*, 42(6), 1588-1613.

Kaiser, C. R., & Major, B. (2006). A social psychological perspective on perceiving and reporting discrimination. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 801-830.

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617.

Kroeper, K., Williams, H., & Murphy, M. (2022). Counterfeit diversity: How strategically misrepresenting gender diversity dampens organizations' perceived sincerity and elevates women's identity threat concerns. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(3), 399-426.

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.

Lewis, T.T., Cogburn, C.D. & Williams, D.R. (2015). Self-reported experiences of discrimination and health: Scientific advances, ongoing controversies, and emerging issues. *Annual Review of Clinical Psychology*, 11 (1) (2015), pp. 407-440.

van der Meide, J. W., Frings-Dresen, M. H., & Sluiter, J. K. (2011). Over re-integratie: ervaringen van professionals en Marokkaanse en Turkse werknemers. *TBV-Tijdschrift voor Bedrijfs-en Verzekeringsgeneeskunde*, 19, 104-110.

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

Moser, C., & Branscombe, N. (2022). Communicating inclusion: How men and women perceive interpersonal versus organizational gender equality messages. *Psychology of Women Quarterly*, 47, 250 - 265.

Paluck, E. L. (2009). Reducing intergroup prejudice and conflict using the media: A field experiment in Rwanda. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(3), 574-587.

Sabharwal, M. (2014). Is diversity management sufficient? Organizational inclusion to further performance. *Public personnel management*, 43(2), 197-217.

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.

Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-337.

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (2013). An integrated threat theory of prejudice. In *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 23-45). Psychology Press.

Stevens, F. G., Plaut, V. C., & Sanchez-Burks, J. (2008). Unlocking the benefits of diversity: All-inclusive multiculturalism and positive organizational change. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 116-133.

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.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm Perception as a Vehicle for Social Change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

Taylor, C. (2010). Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender & Society*, 24, 189 - 212.

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.

Triana, M. d. C., Trzebiatowski, T. M., & Byun, S. Y. (2018). Individual outcomes of discrimination in workplaces. In *The Oxford handbook of workplace discrimination*, 315-328. Oxford University Press.

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 Gevel, M., Stobbe, E., Soeterik, I., & Felten, H. (2024). *Objectievering van de doorstroom- en promotieprocessen: hoe doe je dat?* Utecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Van Den Heuvel, S. G., Fernandez Beiro, L., Van Dam, L. M. (2023). *Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 Resultaten in vogelvlucht*.

Van Laar, C., Derks, B., & Ellemers, N. (2013). Motivation for education and work in young Muslim women: The importance of value for ingroup domains. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(1), 64-74.

Visser, A., & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie.

Wekker, G. (2017). The arena of borders: Gloria Anzaldúa, intersectionality and interdisciplinarity. In *Doing Gender in Media, Art and Culture* (pp. 67-80). Routledge.

Williams, D. R., Lawrence, J. A., & Davis, B. A. (2019). Racism and health: evidence and needed research. *Annual review of public health*, 40, 105-125.

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.

Bijlage A: Onderzoeksopzet

In het huidige onderzoek is gebruik gemaakt van enquêtes onder zowel werknemers als werkgevers. Kort zullen we hier de verschillende fasen van het onderzoek, de onderzoeksmethodieken en het onderzoeksproces beschrijven.

Start en contact met Gemeente Utrecht

In de eerste fase van het onderzoek hebben wij met de opdrachtgever afgestemd op welke manier werknemers die deelnemen aan de Utrechtse arbeidsmarkt benaderd dienen te worden voor het afnemen van de vragenlijst. Tijdens de gesprekken hebben wij besproken om gebruik te maken van bestaande bewonerspanels. Met het gebruik van een bestaand panel richtten wij ons op het creëren van een representatieve steekproef van werkenden in de gemeente Utrecht, zowel naar afkomst als naar sociaaleconomische status. Daarnaast bevat het panel werkgevers die eveneens op deze manier benaderd konden worden om de vragenlijst in te vullen.

Parallel hieraan hebben wij contact opgenomen met Kieskompas over de mogelijkheden om dergelijke vragenlijsten uit te zetten via het bewonerspanel in gemeente Utrecht. Kieskompas is een onderzoeksbureau gespecialiseerd in kwantitatief onderzoek naar politiek maatschappelijke opinies en analyse van kiezers. Daarnaast maken ze verschillende tools om mensen te helpen zich te oriënteren op politieke of maatschappelijke vraagstukken. Hierbij is de stemhulp Kieskompas het meest bekend. Tijdens verkiezingen in binnen- en buitenland maken ze inzichtelijk wat de belangrijke politieke kwesties zijn en hoe de verschillende partijen hier over denken.

Dankzij de tool Kieskompas heeft Kieskompas een panel dat bestaat uit meer dan 200.000 Nederlanders. Dit panel is samengesteld uit deelnemers die ooit gebruik hebben gemaakt van een Kieskompas en aangaven mee te willen doen aan wetenschappelijk onderzoek. Van het panel zijn uiteenlopende karakteristieken bekend, zoals geslacht, leeftijd, provincie, opleidingsniveau en migratieachtergrond. Door deze opbouw van het panel kan er op een systematische manier een steekproef worden getrokken die representatief is voor de samenstelling van de Nederlandse bevolking.

Vragenlijsten werknemers

Om deelvragen 1 tot en met 4 te kunnen beantwoorden, hebben wij een vragenlijst voor inwoners van de gemeente Utrecht die tevens werkzaam zijn in de gemeente ontwikkeld om inzicht te krijgen in 1) hun ervaring omtrent inclusie en exclusie, waaronder discriminatie en racisme, op de Utrechtse werkvloer, 2) eventuele verschillen tussen werknemers op basis van de sector waarin zij werken, bedrijfsgrootte en hun persoonskenmerken, en 3) hoe inclusie op de werkvloer in hun opinie verbeterd kan worden. Hiervoor hebben wij gebruik gemaakt van schalen die het inclusiviteits- en het diversiteitsklimaat op de werkvloer meten, percepties rondom inclusie en diversiteit, en ervaren ongewenste omgangsvormen en discriminatie (hieronder toegelicht). Daarnaast is gebruik gemaakt van een aantal items over het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen en de omgang hiermee.

De vragenlijst is eerst door de onderzoekers opgesteld, geïnspireerd op wetenschappelijk gevalideerde schalen (maar niet één-op-één overgenomen), en gebaseerd op feedback van de Gemeente Utrecht gefinaliseerd. Vervolgens is de vragenlijst met Kieskompas gedeeld en hebben zij deze geprogrammeerd en uitgezet via een bewonerspanel binnen gemeente Utrecht. De vragenlijst duurde tien tot vijftien minuten om in te vullen.

Om ervoor te zorgen dat respondenten een goed beeld hebben van de verschillende concepten in de vragenlijst, begint de vragenlijst met een aantal beschrijvingen van de onderwerpen die aan bod komen. Respondenten worden aangespoord deze tekst goed door te lezen. De volgende onderwerpen werden als volgt toegelicht:

Diversiteit gaat over de verschillen tussen mensen. Dit kunnen verschillen in zichtbare kenmerken zijn zoals sekse, leeftijd en huidskleur. Maar ook niet direct zichtbare kenmerken zoals seksuele voorkeur, cultuur en economische status dragen bij aan diversiteit. Hoe gevarieerder een gezelschap is, hoe groter de diversiteit is.

Inclusie wordt bereikt als in een omgeving (bijvoorbeeld de samenleving, werkvloer) iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten. Iedereen moet de kans hebben om zich gelijkwaardig te ontwikkelen en ontplooien, ongeacht leeftijd, sekse, beperking, seksuele voorkeur, opleidingsniveau, etniciteit of godsdienst.

Discriminatie is het achterstellen of uitsluiten van personen omdat zij tot een bepaalde groep behoren. Discriminatie kan verschillende vormen aannemen: negatieve bejegening, ongelijke

behandeling en zelfs vernieling, bedreiging of geweld. Er is dus sprake van discriminatie wanneer iemand anders wordt behandeld, achtergesteld of uitgesloten wordt vanwege diens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, huidskleur, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid of voorkeur, burgerlijke staat, beperking of chronische ziekte, en/of leeftijd.

Vervolgens werden verschillende vragen gesteld over de ervaren inclusie en exclusie, inclusief discriminatie en racisme, op de Utrechtse werkvloer, waarvoor gebruik gemaakt is van onderstaande schalen.

Schalen

Om verschillende percepties op inclusie en exclusie, waaronder discriminatie en racisme, van werknemers op de Utrechtse werkvloer te meten, hebben wij bij het opstellen van de vragenlijsten en tijdens de analysefase gebruik gemaakt van verschillende wetenschappelijk gevalideerde schalen om deze meetbaar te maken. Deze zijn vervolgens ingekort en aangepast op de Nederlandse context en bekeken door de opdrachtgever. Om tot betrouwbare schalen^[8] te komen hebben wij voor elke set aan vragen een betrouwbaarheidsanalyse gedaan. De uitkomst hiervan wordt aangeduid met Cronbach’s α die de mate van betrouwbaarheid weergeeft ($> 0,70$ wordt vaak als betrouwbaar gezien).

Intercultureel groepsklimaat/pro-diversiteitspercepties (pro-diversity beliefs): dit concept gaat over hoe de cultuur van een organisatie bijdraagt aan het insluiten en waarderen van diversiteit. Volgens Harquail en Cox (1993) voelen medewerkers met verschillende culturele achtergronden zich meer thuis in hun organisatie als diversiteit als waardevol wordt gezien. In zo’n omgeving wordt diversiteit niet als een probleem gezien, maar als een voordeel voor de organisatie. Dit zorgt ervoor dat diverse medewerkers zich welkom en gewaardeerd voelen. Voorbeelden van stellingen zijn: “Binnen mijn organisatie vinden wij het positief als er (veel) diversiteit is/collega’s verschillende persoonlijke kenmerken hebben” en “Binnen mijn organisatie begrijpen en waarderen wij diversiteit”. Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. Statistische analyses wezen uit dat de schaal betrouwbaar is.^[9]

8 Betrouwbaar betekent in dit geval dat de vragenlijst steeds dezelfde soort antwoorden geeft als mensen hem invullen, ook al zijn het verschillende mensen of verschillende momenten. Een hoge betrouwbaarheid van de schaal betekent dat de vragen die bij de schaal horen bij elkaar passen en voor iedereen goed in te vullen zijn.

9 Cronbach’s $\alpha = 0,828$

Gepercipieerde inzet/toewijding van het topmanagement: dit concept verwijst naar de mate waarin werknemers zien dat het topmanagement zich inzet voor het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer (Subharwal, 2014). Voorbeelden van stellingen zijn: “Mijn organisatie is toegewijd aan het aannemen van een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de samenleving” en “Mijn organisatie probeert bewustzijn en waardering te creëren voor individuele en culturele verschillen onder werknemers.” Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. Analyses wezen uit dat deze schaal betrouwbaar is.^[10]

Ervaren eerlijke behandeling door het management: dit concept verwijst naar de mate waarin werknemers het gevoel hebben dat het management hen eerlijk behandelt (Subharwal, 2014). Voorbeelden van stellingen zijn: “Mijn leidinggevende beoordeelt werknemers eerlijk” en “Mijn leidinggevende onderneemt actie wanneer werknemers elkaar respectloos behandelen.” Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. Ook hier wezen de analyses uit dat de schaal betrouwbaar is.^[11]

Ongewenste omgangsvormen: Onder ongewenste omgangsvormen verstaan we gedragingen zoals fysiek en verbaal geweld, fysieke en verbale seksuele intimidatie en pestgedrag, waaronder ook buitensluiting en vernedering. Dit hebben we gemeten aan de hand van stellingen over ervaringen met deze gedragingen. Voor de vraagstelling hebben gebruik gemaakt van eerder onderzoek op de werkvloer en aangepast naar deze context (Does et al., 2024). Voorbeelden van stellingen zijn: “Er worden grappen gemaakt ten koste van een andere collega” en “Er worden seksueel getinte opmerkingen gemaakt”. Respondenten konden op een schaal van 1 (Nooit) tot 5 (Bijna elke dag) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. Er wordt specifiek gevraagd naar het meemaken van situaties op het werk in de afgelopen 12 maanden. Ook hier wezen de analyses uit dat de schaal betrouwbaar is.^[12]

Voor het berekenen van het percentage van de werknemers dat ongewenste omgangsvormen ervaart, hebben we het gemiddelde van de stellingen genomen. Iedereen die een 1 scoort heeft dus nooit ongewenste omgangsvormen ervaren. Iedereen die hoger dan een 1 scoort heeft minimaal één ervaring gehad met een van de items die de schaal voor ongewenste omgangsvormen

10 Cronbach’s $\alpha = 0,863$

11 Cronbach’s $\alpha = 0,936$

12 Cronbach’s $\alpha = 0,797$

ormen in de afgelopen 12 maanden. Vervolgens hebben we gekeken naar het percentage van de werknemers dat het nooit heeft ervaren en welk percentage het één of meerdere keren ervaren heeft. Zie bijlage C voor de frequentie per item van de ongewenste omgangsvormen schaal.

Ervaren discriminatie: ervaren discriminatie omvat alledaagse ervaringen van oneerlijke of ongelijke behandeling. Het gaat hierbij om subtiele gevallen van discriminatie, in plaats van openlijke en overduidelijke vormen van discriminatie. De vragen over ervaren discriminatie 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), de ‘workplace incivility scale’ van Cortina en collega’s (2001) en van Does et al. (2024) Naast deze gevalideerde schaal zijn er enkele stellingen toegevoegd in samenspraak met de gemeente Utrecht. Alle stellingen zijn aangepast naar de Nederlandse context. Voorbeelden van stellingen zijn: “Ik heb het gevoel dat ik twee keer zo hard moet werken als andere collega’s”, “Er wordt vanuit gegaan dat ik in een lagere functie werk dan ik daadwerkelijk doe en ik word ook zo behandeld” en “Andere collega’s met minder ervaring en minder kwalificaties hebben eerder promotie gekregen dan ik”. Respondenten konden op een schaal van 1 (Nooit) tot 5 (Bijna elke dag) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. Ook hier wezen de analyses uit dat de schaal betrouwbaar is.^[13]

Om discriminatie verder te operationaliseren, hebben we onderscheid gemaakt tussen discriminatie op basis van wettelijke gronden en een bredere definitie die ook aanvullende gronden omvat. Voor de wettelijke gronden zijn de volgende kenmerken meegenomen:

- Mijn huidskleur
- Mijn geslacht en/of gender
- Mijn herkomst en/of etniciteit
- Mijn geloof/religie
- Mijn leeftijd
- Mijn seksuele oriëntatie
- Mijn fysieke beperking
- Mijn psychische kwetsbaarheid
- Mijn neurodivergentie
- Mijn verstandelijke beperking
- Mijn chronische ziekte
- Mijn nationaliteit

13 Cronbach’s α = 0,793

- Mijn politieke ideeën
- Mijn zwangerschap/ouderschap
- Mijn burgerlijke staat

Aanvullende gronden die niet wettelijk/constitutioneel zijn vastgelegd (bijvoorbeeld discriminatie op basis van naam of accent) zijn samengevoegd tot een bredere definitie. De methodiek omvatte tevens het verzamelen en classificeren van open antwoorden, zodat we per respondent konden bepalen of zij ervaring hadden met discriminatie op basis van de wettelijke gronden, of wanneer de bredere definitie werd gehanteerd.

Ook hier hebben we het gemiddelde van stellingen genomen om tot een ervaren discriminatie schaal te komen en de groep die het nooit heeft ervaren afgezet tegen de groep die het wel ervaren heeft. Dit hebben we op eenzelfde manier berekend als ongewenste omgangsvormen.

Sociale veiligheid: sociale veiligheid verwijst binnen dit onderzoek naar de mate waarin werknemers het gevoel hebben dat ze vragen kunnen stellen, nieuwe ideeën kunnen delen, zorgen kunnen uiten en fouten kunnen maken. Werknemers moeten zichzelf kunnen zijn en uiten zonder dat ze bang zijn voor negatieve gevolgen. Voorbeelden van stellingen zijn: “Ik kan mezelf zijn op het werk” en “Collega’s kunnen goed omgaan met feedback”. Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. De vraagstelling is gebruikt in eerder onderzoek op de arbeidsmarkt (Van de Gevel et al., 2024). Analyses wezen uit dat de schaal betrouwbaar is.^[14]

Toegankelijkheid melden ongewenste omgangsvormen/discriminatie: De toegankelijkheid om ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te melden, werd gemeten door middel van vier items: “Op mijn werk is ruimte om over ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te praten”, “Op mijn werk wordt het aangemoedigd om een melding te maken van ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie”, “Meldingen en klachten worden goed afgehandeld”, en “De organisatie leert van klachten en meldingen en past de procedure hierop aan”. Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. De items voor de toegankelijkheid om ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te melden, vormden een betrouwbare schaal.^[15]

14 Cronbach’s α = 0,871

15 Cronbach’s α = 0,895

Vragenlijsten werkgevers

Om deelvragen 5 tot en met 8 te beantwoorden, hebben wij eveneens een vragenlijst uitgezet onder werkgevers werkzaam in gemeente Utrecht via het bewonerspanel van Kieskompas. Hierdoor brengen wij in kaart in welke mate werkgevers in de gemeente Utrecht een inclusieve werkvloer aanbieden door inzicht te creëren in 1) de ervaringen van werkgevers met inclusie en exclusie op de werkvloer, 2) welke maatregelen zij treffen om inclusie en diversiteit te bevorderen, en 3) of zij nog bepaalde ondersteuningsbehoeften hebben voor het realiseren van een inclusieve werkvloer.

In de vragenlijst aan werkgevers is gevraagd naar een aantal achtergrondkenmerken over hun functie, het type en de grootte van de organisatie, onder andere, om een uitsplitsing te kunnen maken naar sector en grootte van de organisatie. Daarnaast is gevraagd naar enkele persoonskenmerken om ook uitsplitsingen in de analyses te kunnen maken naar de verscheidene persoonskenmerken om te kijken of werkgevers met verschillende achtergrond kenmerken bijvoorbeeld in andere mate een inclusief werkklimaat ervaren, signalen krijgen van ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie, of verschillende percepties hebben over de toegankelijkheid van het melden van ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie. Echter was er sprake van een klein aantal werkgevers die de vragenlijst heeft ingevuld, waardoor niet voor elke analyse deze uitsplitsingen gedaan konden worden. Ook bij de vragenlijst aan werkgevers worden op voorhand de concepten gebruikt in de vragenlijst gedefinieerd. De vragenlijst duurde circa tien tot vijftien minuten om in te vullen.

Schalen

Daarnaast is in de vragenlijst gericht aan werkgevers, naast losse vragen, gebruik gemaakt van verscheidene schalen, net zoals in de vragenlijsten aan de werkgevers, om het inclusie- en diversiteitsklimaat te meten. Betrouwbaarheidsanalyses tonen aan dat de schalen betrouwbare meetinstrumenten zijn: pro-diversiteitsperspectieven^[16]; inzet/toewijding van de organisatie aan diversiteit en inclusie^[17]; en eerlijkheid van de organisatie^[18]. Vragen naar de opvattingen over diversiteit en inclusie resulteerden in drie schalen, namelijk een kleurenblindheid schaal, een multiculturalisme schaal en een negatieve percepties van diversiteit schaal. Deze waren echter niet voorgelegd aan werknemers, met welke reden we deze schalen hieronder toelichten.

16 Cronbach's α = 0,877
17 Cronbach's α = 0,884
18 Cronbach's α = 0,936

Kleurenblindheid (colourblindness): organisaties die een kleurenblinde benadering volgen, leggen de nadruk op gelijke behandeling van individuen, zonder rekening te houden met groepsverschillen zoals etniciteit of culturele achtergrond. Ze streven ernaar beslissingen te nemen, bijvoorbeeld bij het aannemen van personeel of promoties, op basis van individuele prestaties en kwalificaties, en niet op basis van welke groep iemand behoort. Het idee is dat iedereen als individu beoordeeld moet worden, los van hun culturele of etnische achtergrond (Stevens et al., 2008). Stellingen zijn overgenomen uit het werk van Jansen et al. (2016) en aangepast naar de huidige context. Voorbeelden van stellingen zijn: "Kwalificatie telt in onze organisatie, niet de achtergrond" en "Promotie is afhankelijk van de prestaties van de werknemer, niet van iemands achtergrond." Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen^[19].

Multiculturalisme: organisaties die een multiculturele benadering hanteren, benadrukken dat verschillen tussen culturele groepen erkend en gewaardeerd moeten worden. Ze zien deze verschillen als een voordeel voor werkprocessen. Dit betekent dat ze actief proberen de diverse achtergronden, perspectieven en ervaringen van werknemers te begrijpen en te integreren in de manier waarop ze werken. Ze geloven dat deze diversiteit leidt tot innovatie, betere probleemoplossing en een inclusievere werkplek (Stevens et al., 2008). Stellingen zijn overgenomen uit het werk van Jansen et al. (2016) en aangepast naar de huidige context. Voorbeelden van stellingen zijn: "Diversiteit brengt nieuwe ideeën en verschillende kennis naar de werkplek voor verschillende bedrijfseenheden" en "Diversiteit helpt ons om innovatiever te worden." Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen.^[20]

Dreiging van diversiteit: dit concept verwijst naar de verschillende soorten bedreigingen die ervaren kunnen worden in een multiculturele context, zoals gepresenteerd door Stephan en Stephan's (2013) *Integrated Threat Theory* (ITT). Hofhuis en collega's (2015) hebben de ITT vertaald naar de organisatorische context. Op basis van dit werk kijken wij naar drie soorten bedreigingen:

Realistische bedreigingen verwijzen naar omstandigheden die kunnen leiden tot potentieel fysiek, economisch of statusverlies voor de in-groep (dominante groep). In de werkomgeving kunnen dit bijvoorbeeld de verwachte negatieve effecten op iemands carrière, status, macht of invloed zijn,

19 Cronbach's α = 0,717
20 Cronbach's α = 0,936

vooral in tijden van reorganisatie of bezuinigingen. Voorbeeld van een stelling is: “Diversiteit leidt tot minder carrière mogelijkheden voor de meerderheid”.

Symbolische bedreigingen betreffen de percepties dat de cultuur, normen en waarden van de onder-geprivilegieerde groep een bedreiging vormen voor die van de in-groep. In organisaties kan dit zich uiten als weerstand tegen culturele veranderingen, waarbij de geprivilegieerde groep het gevoel heeft dat hun normen en waarden onder druk staan door de toegenomen diversiteit. Voorbeeld van een stelling is: “Diversiteit veroorzaakt wrijving tussen collega’s met verschillende normen en waarden”.

Intergroep angst is een negatieve emotie die de geprivilegieerde groep ervaart wanneer zij anticiperen op of daadwerkelijk contact hebben met mensen uit de onder-geprivilegieerde groep. Dit kan in de werkomgeving leiden tot terughoudendheid bij het geven van feedback of interactie met collega’s van een andere culturele achtergrond, uit angst voor fouten of ongemakkelijke situaties. Voorbeeld van een stelling is: “Diversiteit maakt het moeilijker voor collega’s om elkaar te begrijpen”.

Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. Alle items van deze schaal laden op één factor^[21].

Toegankelijkheid melden ongewenste omgangsvormen/discriminatie: De toegankelijkheid om ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te melden, werd gemeten door middel van vier items: “Binnen onze organisatie is ruimte om over ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te praten”, “Binnen onze organisatie wordt het aangemoedigd om een melding te maken van ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie”, “Meldingen en klachten worden goed afgehandeld”, en “De organisatie leert van klachten en meldingen en past de procedure hierop aan”. Respondenten konden op een schaal van 1 (Helemaal oneens) tot 7 (Helemaal eens) aangeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen. De items voor de toegankelijkheid om ongewenste omgangsvormen en/of discriminatie te melden, vormden een betrouwbare schaal^[22].

Ongewenste omgangsvormen, sociale veiligheid en discriminatie: Voor het in kaart brengen van ongewenste omgangsvormen en discriminatie zijn, in tegenstelling tot de vragenlijst aan

werknemers, losse vragen gesteld over het aantal meldingen die werkgevers gekregen hebben en waarover deze meldingen gingen.

Analyse en rapportage

Om de vragenlijst onder werknemers en werkgevers te analyseren, is gebruik gemaakt van IBM SPSS Statistics 30.0.0. Er is voornamelijk gekeken naar descriptieve statistieken en frequenties, en kruistabellen. Daarnaast is, daar waar mogelijk, gebruik gemaakt van non-parametrische toetsen om de verschillen in inclusie en exclusie naar sector, bedrijfsgrootte en achtergrondkenmerken te onderzoeken. Non-parametrische testen zoals de Kruskal-Wallis test of de χ^2 test zijn bij uitstek geschikt omdat de antwoordmogelijkheden van de individuele stellingen ordinaal zijn. Voor een intersectionele blik hebben we gebruik gemaakt van ordinale logistische regressies. Deze statistische methode hebben we gebruikt omdat deze goed om kan gaan met antwoorden waar een rangorde in zit (helemaal oneens – helemaal eens) en omdat er naar meerdere achtergrondkenmerken van werknemers tegelijk gekeken kan worden.

21 Cronbach’s α = 0,869

22 Cronbach’s α = 0,806

Bijlage B: Beschrijving van de dataverzameling en steekproef

De dataverzameling voor dit onderzoek vond plaats van 13 mei tot en met 4 juni 2024 en maakte gebruik van een speciaal samengesteld Utrechtpanel. Op 4 juni hadden 1114 respondenten die in de gemeente Utrecht wonen en/of werken het onderzoek volledig ingevuld (4831 panelleden; response rate 24%). Hiervan werkten 641 respondenten ten minste gedeeltelijk in de gemeente Utrecht. Dit omvat 74 werkgevers en 567 werknemers. Met uitzondering van hoofdstuk 7 (waar we de Utrechtse werkvloer met de werkvloer buiten Utrecht vergelijken) worden in dit rapport alleen de 641 respondenten die in Utrecht werken meegenomen.

Het Utrechtpanel is samengesteld op basis van een gestratificeerde willekeurige steekproef uit het Grote Burgerpanel van Kieskompas. Hierbij is rekening gehouden met vier kenmerken: geslacht, leeftijdscategorie, opleidingsniveau en migratieachtergrond. Daarnaast is er een correctie doorgevoerd voor stemgedrag. Om respondenten een gewicht toe te kennen, moesten hun gemeente, leeftijd, gender, migratieachtergrond, opleiding en stemgedrag bij de Tweede Kamerverkiezingen bekend zijn. Deze gegevens werden door alle 1114 respondenten gedeeld.

Gewogen steekproef

Een gewogen steekproef wordt gebruikt wanneer de samenstelling van de deelnemers aan een onderzoek niet overeenkomt met de samenstelling van de echte populatie. Door wegingsfactoren toe te passen, worden de resultaten meer representatief voor de hele groep die je wilt onderzoeken. Dit betekent dat als een bepaalde groep in de steekproef over- of ondervertegenwoordigd is, hun antwoorden respectievelijk minder of meer meetellen om een evenwichtige representatie te krijgen.

Om de resultaten generaliseerbaar te maken voor mensen die in de gemeente Utrecht werken, heeft Kieskompas een weging uitgevoerd op de onderzoeksresultaten. Omdat er geen specifieke populatiedata beschikbaar is voor de mensen die in Utrecht werken, is een perfecte afspiegeling niet haalbaar, maar wel benaderbaar. Hiervoor is gebruik gemaakt van de populatiedata van de

beroepsbevolking in de gemeente Utrecht (zie [Utrecht in cijfers](#)). Voor opleiding en stemgedrag is geen specifieke populatiedata beschikbaar voor de beroepsbevolking in Utrecht, waardoor de algemene verdeling in de gemeente Utrecht is gehanteerd. Door deze weging geven de uitkomsten van dit onderzoek een goed beeld van de ervaringen op de werkvloer. De representativiteit van de data strekt zich uit naar variabelen en categorieën waarop niet gewogen is, maar zal nooit volledig corrigeren. Voor de weging is gebruik gemaakt van een iteratieve poststratificatiemethode, waarbij de distributies van mensen in de populatie (inwoners van de gemeente Utrecht) en de steekproef (respondenten in het onderzoek) worden vergeleken en op elkaar afgestemd. Dit wordt gedaan op basis van *joint distributions* op meerdere dimensies. Er wordt bijvoorbeeld gekeken of het percentage vrouwen in de steekproef, tussen de 35 en 44 jaar, 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: leeftijd (18-34, 35-49, 50-64, 65-74) en geslacht (man, vrouw).

Daarnaast worden *marginal distributions* gebruikt om de steekproef te wegen. *Marginal distributions* zijn de verdelingen van onafhankelijke kenmerken binnen de populatie. Er wordt dus niet naar een combinatie van kenmerken gekeken zoals bij *joint distributions*. In dit onderzoek omvatten de marginale verdelingen de migratieachtergrond van de beroepsbevolking in Utrecht (verdeeld in drie categorieën: Nederlands, Europees, en Buiten-Europees), het opleidingsniveau (algemene verdeling van Utrechters van 18 tot 74 jaar, verdeeld in drie categorieën: praktisch opgeleid, middel opgeleid, theoretisch opgeleid) en de resultaten van de Tweede Kamerverkiezingen 2023 (algemene verdeling in de gemeente Utrecht). Door de steekproef aan te passen op basis van deze *marginal distributions*, wordt ervoor gezorgd dat de steekproef een zo representatief mogelijke afspiegeling vormt van de populatie op basis van deze kenmerken.

Uit post-election onderzoek van Kieskompas onder ruim 4000 Utrechters bleek dat er geen grote verschillen zijn tussen het stemgedrag van werkende Utrechters en de rest van Utrecht. Daarom is besloten om de algemene verkiezingsresultaten te gebruiken. Vervolgens zijn de toegekende gewichten getrimd op het 98e percentiel, waarbij de maximale foutenmarge op de volledige dataset 5% bedraagt.

Vragenlijst werkgevers

Achtergrondkenmerken

In totaal hebben 74 werkgevers waarvan de organisatie deels of volledig gevestigd is in de Gemeente Utrecht de vragenlijst ingevuld. De meeste van hen bekleeden een functie op management- of directieniveau (57%), gevolgd door eigenaar (27%), HRM of personeelszaken (8%), een andere functie (7%), en *diversity of inclusion officer* (1%). 46% van de werkgevers hebben een organisatie in de publieke dienstverleningssector, 43% hebben een organisatie in de commerciële dienstverleningssector, en 11% in de goederenproductensector (voor verdeling naar branche, zie tabel 1). Ongeveer twee-derde van de organisaties betreft een Midden- en Klein Bedrijf (MKB)^[23] (68%) en een-derde is een groot bedrijf (32%). Zie eveneens tabel 1 voor de organisatie achtergrondkenmerken van de gewogen steekproef.

Tabel 8.1. Organisatie achtergrondkenmerken van werkgevers.

Dimensie	Categorie	Steekproef %	Gewogen Steekproef %
Functie	HRM of personeelszaken	8%	13%
	Management of directie Diversity/	57%	48%
	inclusion officer	1%	1%
	Eigenaar	27%	32%
	Anders	7%	6%
Sector	Publieke dienstverlening	46%	47%
	Commerciële dienstverlening	43%	45%
	Goederenproducenten	11%	8%
Bedrijfsgrootte	MKB	68%	64%
	Groot bedrijf	32%	36%

Dimensie	Categorie	Steekproef %	Gewogen Steekproef %
Branche	Onderwijs, cultuur en wetenschap	15%	14%
	Gezondheidszorg of welzijn	18%	20%
	Handel en dienstverlening	24%	27%
	Justitie, veiligheid of openbaar bestuur	10%	8%
	ICT	4%	6%
	Toerisme, recreatie en horeca	7%	6%
	Transport en logistiek	1%	2%
	Techniek, productie en bouw	10%	7%
	Media en communicatie	3%	2%
	Milieu en agrarische industrie	1%	1%

Notitie. N = 74 respondenten.

Van de werkgevers die de enquête in hebben gevuld, identificeert iets meer dan een derde zich als vrouw (38%) en iets minder dan twee-derde als man (62%). 82% van de werkgevers indiceren dat ze geen migratieachtergrond hebben, 12% geeft aan dat zij hun *roots* hebben buiten Europa en 5% geeft aan dat een Europese achtergrond hebben. De meeste werkgevers geven aan geen geloof aan te hangen (74%, versus 26% van de werkgevers die aangeven wel een geloof aan te hangen) en identificeren zichzelf als wit (91%, versus 9% die zichzelf identificeert als persoon van kleur). Ook vallen de meeste werkgevers in de leeftijdscategorie 50-64 jaar (49%), gevolgd door 35-49 jaar (31%), 18-34 jaar (11%), en 65+ (9%). Daarnaast geven de meeste werkgevers aan heteroseksueel te zijn (93%, versus 7% van de werkgevers die aangeven tot lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, intersekse, queer en asexuele werknemers (LHBTIQA+) gemeenschap te behoren) en hebben zij geen (arbeids)beperking (81%, versus 19% met een fysieke, emotionele of psychologische beperking). Ten slotte zijn de meeste werkgevers theoretisch opgeleid (78% versus 22% die praktisch opgeleid zijn). In tabel 2 zijn eveneens de persoonlijke achtergrond kenmerken van de gewogen steekproef te vinden.

23 Onder een MKB vallen organisaties waar minder dan 250 werknemers werkzaam zijn. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/05/kleiner-deel-mkb-heeft-behoefte-aan-externe-financiering/midden-en-kleinbedrijf--mkb-->.

Tabel 8.2. Persoonlijke achtergrondkenmerken van werkgevers.

Dimensie	Categorie	Steekproef %	Gewogen Steekproef %
Geslacht	Man	62%	59%
	Vrouw	38%	41%
Migratie achtergrond	Nederlandse achtergrond	82%	78%
	Europese achtergrond	5%	5%
	Buiten-Europese achtergrond	12%	17%
Huidskleur ^a		9%	15%
		91%	81%
Religie	Hangt een geloof aan	26%	33%
	Hangt geen geloof aan	74%	67%
Leeftijd	18-34 jaar	11%	16%
	35-49 jaar	31%	31%
	50-64 jaar	49%	44%
	65+	9%	9%
Seksualiteit ^b	LHBTIQA+	7%	5%
	Heteroseksueel	93%	82%
Beperking	(Arbeids)beperking	19%	18%
	Geen (arbeids)beperking	81%	82%

Notitie. N = 74 respondenten.

^a Bij de variabele huidskleur waren n = 2 missing in de gewogen steekproef (4%).

^b Bij de variabele seksualiteit waren n = 6 missing in de gewogen steekproef (13%).

Vragenlijst werknemers

Achtergrondkenmerken

In totaal hebben 567 werknemers de vragenlijst ingevuld die tenminste gedeeltelijk in Utrecht werkzaam zijn en in de gemeente Utrecht wonen. Om ervoor te zorgen dat de steekproef een goede afspiegeling is van de echte demografische samenstelling van Utrecht, hebben we ook hier wegingsfactoren toegepast.

Tabel 3 geeft een overzicht van verschillende dimensies, categorieën en de bijbehorende percentages van de steekproef en gewogen steekproef. De gewogen steekproef verwijst naar de representatieve afspiegeling van de Utrechtse bevolking op basis van gender, migratieachtergrond, leeftijd en opleidingsniveau. Tabel 3 laat zien dat de meeste werknemers werkzaam zijn binnen de publieke dienstverlening. Dit is tevens de sector die het meest wordt bijgesteld door de weging, aangezien 58% van de steekproef binnen de gemeente Utrecht werkzaam is in de publieke dienstverlening terwijl dit 48% is binnen de gewogen steekproef. Daarentegen is het aandeel in commerciële dienstverlening hoger in de gewogen steekproef (47%) dan in de algemene steekproef (37%). Bij de branches valt het op dat 26% van de steekproef werkzaam is in onderwijs, cultuur en wetenschap, terwijl dit slechts 19% van de gewogen steekproef betreft. Ook toerisme, recreatie en horeca tonen een opmerkelijk verschil met 6% van de steekproef versus 15% van de gewogen steekproef.

Wat betreft contracttypes, heeft 62% van de steekproef een vast contract, terwijl dit bij de gewogen steekproef slechts 54% is. Nul uren- of oproepcontracten zijn aanzienlijk hoger in de gewogen steekproef (13%) dan in de totale steekproef (6%). In de categorie van contracttypes hebben ZZP'ers met 10% van de steekproef een groter aandeel vergeleken met 8% in de gewogen steekproef.

Op het gebied van de lengte van het dienstverband is een opmerkelijk verschil te zien in de categorie 'minder dan een jaar', die 17% van de steekproef beslaat maar 21% van de gewogen steekproef. Evenzo is het percentage van '5 tot 10 jaar dienstverband' lager in de gewogen steekproef (11%) in vergelijking met de algemene steekproef (15%).

Ten slotte, bij de werkuren per week valt op dat de gewogen steekproef een hoger percentage (5%) heeft van medewerkers die meer dan 40 uur per week werken, vergeleken met 4% in de

algemene steekproef. Ook het percentage werkenden tussen 16 en 24 uur per week is hoger in de gewogen steekproef (14%) dan in de algemene steekproef (10%).

Tabel 8.3. Organisatie achtergrondkenmerken van werknemers.

Dimensie	Categorie	Steekproef %	Gewogen Steekproef %
Sector	Publieke dienstverlening	58%	48%
	Commerciële dienstverlening	37%	47%
	Goederenproducenten	5%	5%
Branche	Groot bedrijf	62%	61%
	Onderwijs, cultuur en wetenschap	26%	19%
	Gezondheidszorg of welzijn	22%	19%
	Handel en dienstverlening	16%	19%
	Justitie, veiligheid of openbaar bestuur	11%	10%
	ICT	8%	8%
	Toerisme, recreatie en horeca	6%	15%
	Transport en logistiek	4%	4%
	Techniek, productie en bouw	3%	4%
	Media en communicatie	2%	1%
	Milieu en agrarische industrie	2%	2%
Type contract	Vast contract	62%	54%
	Tijdelijk contract	19%	19%
	ZZP'er	10%	8%
	Nulurencontract of oproepcontract	6%	13%
	Uitzendcontract	2%	3%
	Stagiair	0%	1%
	Anders, namelijk	1%	2%

Dimensie	Categorie	Steekproef %	Gewogen Steekproef %
Lengte dienstverband	Minder dan een jaar	17%	21%
	1 tot 5 jaar	42%	44%
	5 tot 10 jaar	15%	11%
	Meer dan 10 jaar	25%	22%
	Ik heb op dit moment geen werk, maar heb wel in de afgelopen 12 maanden gewerkt	2%	2%
Grootte van team	1 tot 10 medewerkers	40%	40%
	10 tot 25 medewerkers	29%	27%
	25 tot 50 medewerkers	12%	13%
	Meer dan 50 medewerkers	10%	9%
	Geen team/ik werk zelfstandig	9%	11%
Werkuren per week	Meer dan 40 uur per week	4%	5%
	Tussen 36 en 40 uur per week	35%	29%
	Tussen 32 en 36 uur per week	22%	18%
	Tussen 24 een 32 uur per week	15%	15%
	Tussen 16 en 24 uur per week	10%	14%
	Tussen 8 en 16 uur per week	8%	10%
	Minder dan 8 uur per week	6%	10%

Notitie. N = 567 respondenten.

Tabel 4 geeft een overzicht van verschillende demografische dimensies en hun percentages binnen de populatie en de gewogen steekproef. Wat betreft geloofsovertuiging hangt 19% van de steekproef geen geloof aan, terwijl dit percentage bij de gewogen steekproef aanzienlijk hoger is met 82%. Daarentegen hangt 81% van de steekproef wel een geloof aan, maar slechts 18% van de gewogen steekproef valt in deze categorie.

In termen van seksuele gerichtheid identificeert 76% van de steekproef zich als heteroseksueel en 24% als LHBTIQA+. Bij de gewogen steekproef liggen deze percentages op respectievelijk 68% en 32%. 92,6% van de steekproef is wit, terwijl dit percentage bij de gewogen steekproef iets lager is met 88%. Personen van kleur vormen 7% van de steekproef en 12% van de gewogen steekproef. Wat de migratieachtergrond betreft, heeft 80% van de steekproef een Nederlandse

achtergrond, 10% een Europese achtergrond, en 10% een niet-Europese achtergrond. Bij de gewogen steekproef zijn deze percentages respectievelijk 69%, 11%, en 20%.

Qua opleidingsniveau is 34% van de steekproef praktisch opgeleid en 66% theoretisch opgeleid. In de gewogen steekproef zijn deze percentages 50% voor praktisch opgeleid en 50% voor theoretisch opgeleid. Wat (arbeids)beperkingen of chronische ziekten betreft, heeft 86% van de steekproef geen beperkingen, terwijl 14% wel beperkingen heeft. Bij de gewogen steekproef zijn deze percentages respectievelijk 83% en 17%. De leeftijdsverdeling toont aan dat 38% van de steekproef tussen de 18 en 34 jaar is, 21% tussen de 35 en 49 jaar, 34% tussen de 50 en 64 jaar, en 7% 65 jaar of ouder. Voor de gewogen steekproef zijn deze percentages respectievelijk 49%, 19%, 25%, en 7%. Wat betreft gender, is 51% van de steekproef man en 49% vrouw. In de gewogen steekproef zijn deze percentages 43% voor mannen en 57% voor vrouwen.

Tabel 8.4. Persoonlijke achtergrondkenmerken van werknemers.

Dimensie	Categorie	Steekproef %	Gewogen Steekproef %
Geloofsovertuiging	Hangt geen geloof aan	19%	82%
	Hangt een geloof aan	81%	18%
Seksuele gerichtheid	Heteroseksueel	76%	68%
	LHBTIQA+	24%	32%
Huidskleur	Wit	93%	88%
	Persoon van kleur	7%	12%
Migratieachtergrond	Nederland	80%	69%
	Europese achtergrond	10%	11%
	Niet-Europese achtergrond	10%	20%
Opleidingsniveau	Praktisch-opgeleid	34%	50%
	Theoretisch opgeleid	66%	50%
(Arbeids) beperking of chronische ziekte	Geen (arbeids)beperking of chronische ziekte	86%	83%
	Wel een (arbeids)beperking of chronische ziekte	14%	17%

Dimensie	Categorie	Steekproef %	Gewogen Steekproef %
Leeftijd	18-34	38%	49%
	35-49	21%	19%
	50-64	34%	25%
	65+	7%	7%
Gender	Man	51%	43%
	Vrouw	49%	57%

Tabel 8.5. Frequenties per vraag rondom ongewenste omgangsvormen, afgerond op hele percentages.

	Nooit	1 tot 2 keer	Maandelijks	Wekelijks	Bijna elke dag
Er worden grappen gemaakt ten koste van een andere collega	52%	26%	12%	8%	3%
Collega's worden openlijk terechtgewezen	58%	29%	10%	2%	1%
Collega's worden genegeerd of buitengesloten	69%	24%	4%	2%	1%
Er wordt geroddeld over collega's	24%	33%	18%	18%	7%
Er worden seksueel getinte opmerkingen gemaakt	65%	22%	5%	5%	3%
Er worden seksueel getinte foto's of filmpjes gemaakt	97%	1%	1%	0%	1%
Er vinden ongewenste aanraking(en) plaats	92%	7%	1%	1%	0%

notitie. N = 567 respondenten.

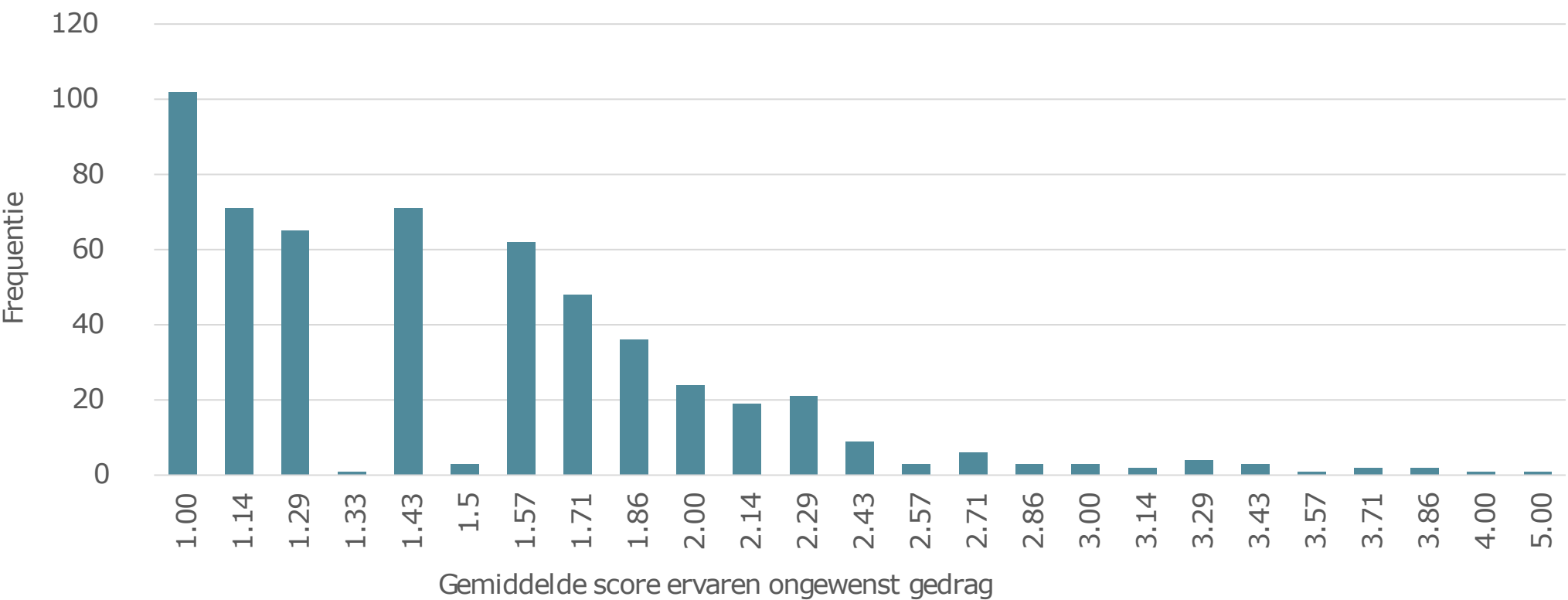
Tabel 8.6. Frequenties per vraag rondom ervaren discriminatie, afgerond op hele percentages (ongecorrigeerd voor de constitutionele gronden en bredere definitie van discriminatie).

	Nooit	1 tot 2 keer	Maandelijks	Wekelijks	Bijna elke dag
Ik krijg taken die niemand anders wil doen	70%	21%	7%	2%	1%
Naar mijn mening wordt niet gevraagd tijdens vergaderingen	81%	12%	4%	2%	1%
Er wordt in het algemeen meer gelet op hoe ik functioneer dan op hoe andere collega's functioneren	84%	11%	3%	2%	1%
Er worden beledigende grappen of opmerkingen over mij gemaakt, die vervolgens goedgepraat worden door de toevoeging 'ik bedoel het niet zo'	83%	14%	3%	0%	0%
Ik heb het gevoel dat ik twee keer zo hard moet werken als andere collega's	84%	11%	2%	2%	1%
Ik heb het gevoel dat ik niet serieus word genomen	70%	23%	5%	2%	1%
Er wordt vanuit gegaan dat ik in een lagere functie werk dan ik daadwerkelijk doe en ik word ook zo behandeld	85%	8%	4%	2%	1%
Andere collega's met minder ervaring en minder kwalificaties hebben eerder promotie gekregen dan ik	82%	15%	3%	0%	0%
Ik ben onterecht bekritiseerd in het bijzijn van anderen	84%	14%	2%	1%	0%
Ik ben gepest	95%	4%	1%	0%	0%
Ik ben uitgescholden	96%	3%	1%	0%	0%
Er wordt tegen mij geschreeuwd	93%	5%	1%	1%	0%
Ik word geduwd	98%	2%	0%	0%	0%
Er zijn spullen naar mij gegooid	97%	3%	0%	0%	0%

Notitie. N = 567 respondenten.

Figuur 8.1. Histogram van de gemiddelde scores ervaren ongewenste omgangsvormen onder werknemers.

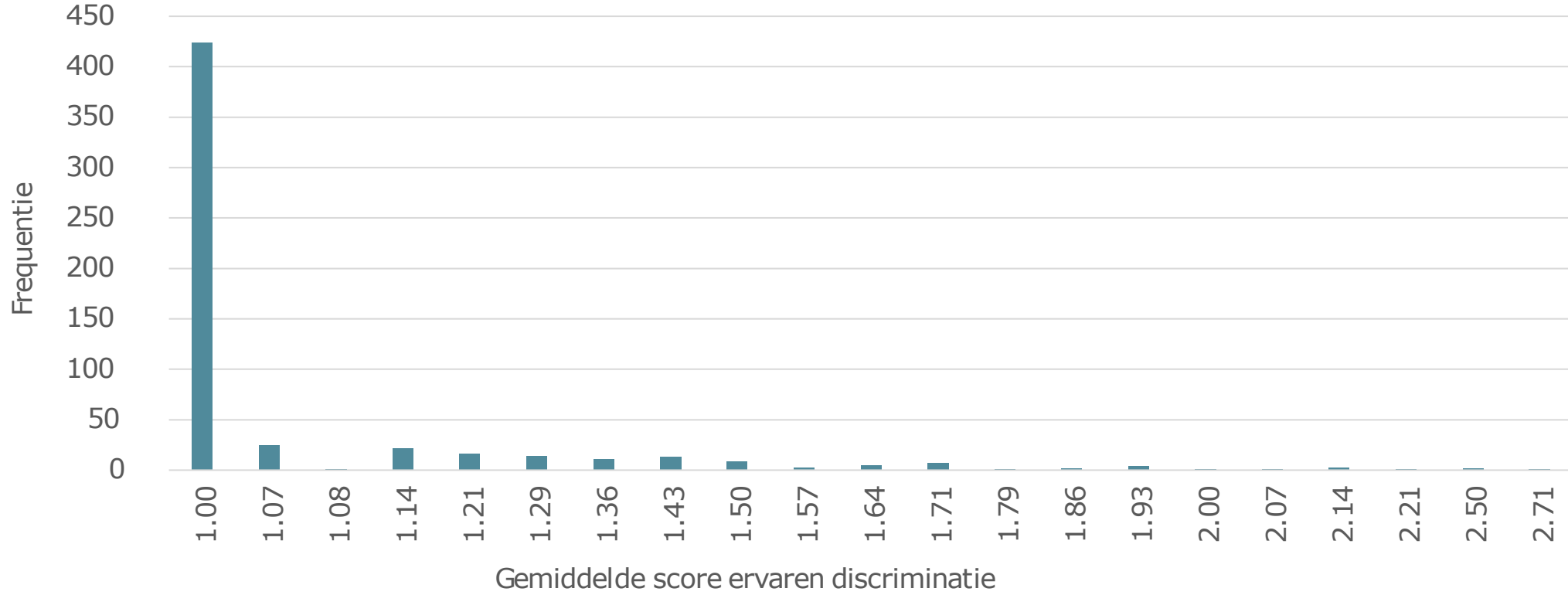
Verdeling ervaren ongewenst gedrag



Notitie. N = 567 respondenten.

Figuur 8.2. Histogram van de gemiddelde scores ervaren discriminatie onder werknemers, gecorrigeerd voor constitutionele gronden.

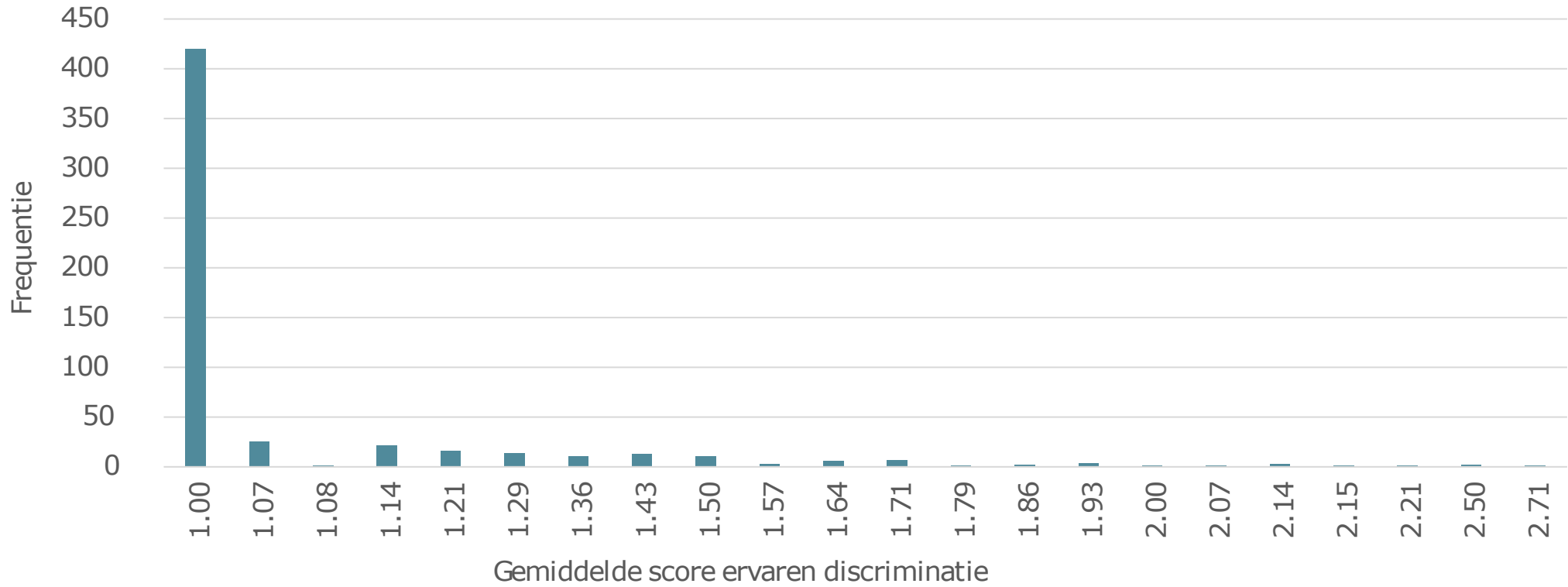
Verdeling van ervaren discriminatie (constitutionele gronden)



Notitie. N = 567 respondenten.

Figuur 8.3. Histogram van de gemiddelde scores ervaren discriminatie onder werknemers, gecorrigeerd voor de bredere definitie van discriminatie.

Verdeling van ervaren discriminatie (brede definitie)



Notitie. N = 567 respondenten.



COLOFON

Auteurs: Dr. M. van Heugten
M. Yenga, MSc
M. van de Gevel, MSc
Met medewerking van S. de Winter-Koçak, MSc
J. van Lindert, A. Brousianou, Kieskompas

Foto omslag Adobe Stock, 591932636
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>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, maand 2025

ISBN: 978-94-6409-330-8

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 the condition that the source is mentioned.