

Ongewenst gedrag op de werkvloer Benchmark 2025

De ervaring van ongewenst gedrag onder Nederlandse werknemers in het afgelopen jaar

Voorwoord

Het thema van ongewenst gedrag heeft de afgelopen jaren een enorme vlucht genomen. Steeds meer organisaties besteden hier aandacht aan, in veel gevallen nadat is gebleken dat er inderdaad medewerkers zijn die hiermee te maken hebben (gehad). Dit kan gaan om seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten, discriminatie en fysieke of verbale intimidatie.

In voorgaande jaren werd het thema ongewenst gedrag meegenomen in de [Diversiteit & Inclusie Benchmark](#). Maar dit thema blijft een urgent en zorgwekkend probleem dat niet alleen schade toebrengt aan de betrokken medewerkers, maar ook aan de organisatie als geheel. Het aanpakken hiervan vraagt om gerichte aandacht, doortastende maatregelen en een langetermijnstrategie. Daarom presenteert Highberg dit jaar voor het eerst een benchmark rapport waarbij de nadruk specifiek op ongewenst gedrag ligt.

De belangrijkste bevindingen zijn opgenomen in dit rapport, zodat je een duidelijk beeld krijgt van de huidige ervaring van ongewenst gedrag op de werkvloer en de resultaten eventueel binnen jouw organisatie kunt vergelijken met het landelijke gemiddelde.

Met dit rapport hopen we bij te dragen aan de dialoog en het voorkomen van ongewenst gedrag in jouw organisatie.

Met vriendelijke groet,

Henriëke van Bommel

DEI expert

Amsterdam, januari 2025



Inhoud

In dit benchmark rapport presenteren we de resultaten van Highberg's jaarlijkse onderzoek over ongewenst gedrag. We starten met het (1) evalueren van een aantal ontwikkelingen op het thema, waarna we inzoomen op (2) ongewenst gedrag binnen organisaties. Hierna (3) presenteren we de resultaten op verschillende diversiteitsdimensies. We vervolgen met (4) hoe organisaties nu het best aan de slag kunnen gaan en sluiten af met (5) de verantwoording van het onderzoek.

Veel leesplezier!

1

Ontwikkelingen

2

Ongewenst gedrag binnen organisaties

3

Resultaten per dimensie

4

Aan de slag

5

Verantwoording

Ontwikkelingen ongewenst gedrag

Op de volgende slides tonen we de ontwikkelingen op het gebied van ongewenst gedrag over de afgelopen jaren.



Het percentage werknemers dat te maken heeft gehad met ongewenst gedrag blijft in de afgelopen jaren constant op 17%

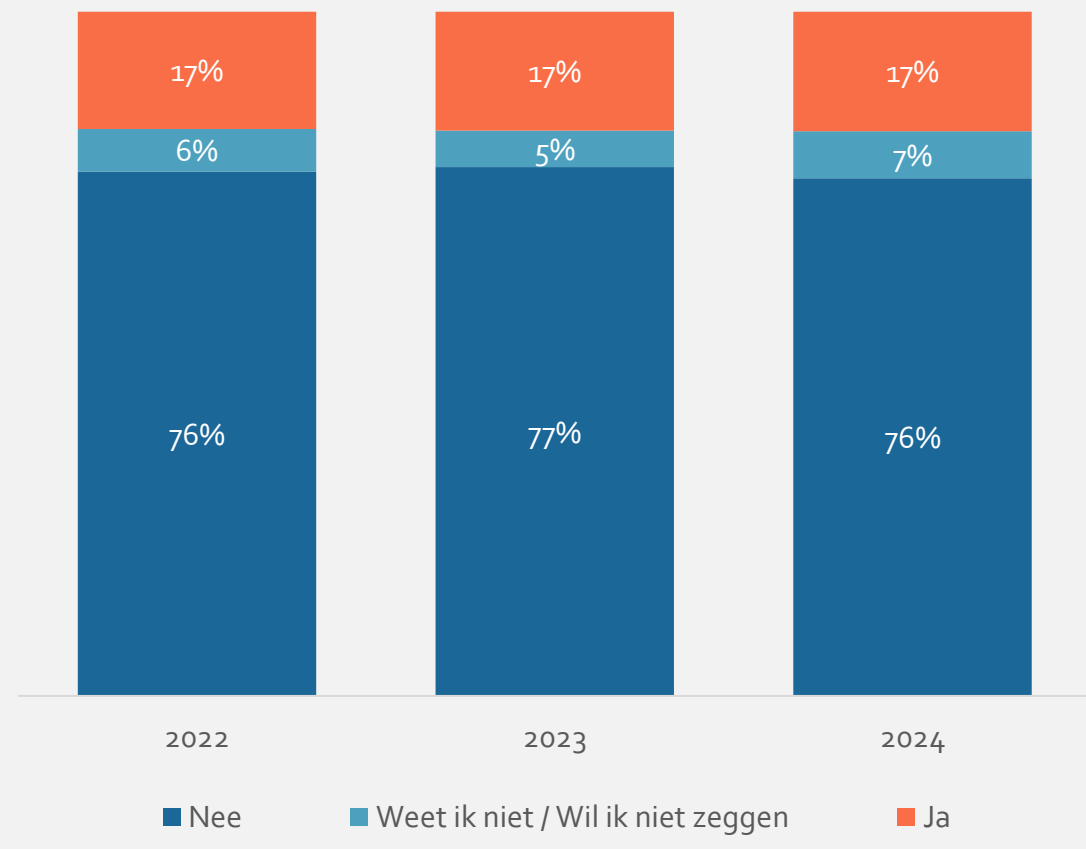
In 2024 heeft 17% van de medewerkers te maken gehad met ongewenst gedrag in de organisatie waar die voor werkt. 7% geeft aan niet te weten of niet te willen zeggen dat ze te maken hebben gehad met ongewenst gedrag, en 76% heeft geen ongewenst gedrag ervaren in de organisatie waar zij werken.

De groep medewerkers die aangeeft het niet te willen zeggen of niet te weten is dus gegroeid. Dit is een interessante groep, omdat het moeilijk vast te stellen is waarom medewerkers deze vraag niet willen of kunnen beantwoorden. Daarbij kan beargumenteerd worden dat de kans groot is dat zij inderdaad te maken hebben gehad met ongewenst gedrag. Dan zou het percentage medewerkers dat in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met ongewenst gedrag uitkomen op 24%. Dit is bijna een kwart van alle Nederlandse werknemers.

Het percentage medewerkers dat ongewenst gedrag heeft ervaren is gelijk gebleven in de jaren 2022 tot met 2024. Wel is het percentage medewerkers dat het niet weet of niet wil zeggen iets gestegen ten opzichte van vorig jaar.

Deze resultaten laten nog geen ontwikkeling zien dat medewerkers minder ongewenst gedrag ervaren in de organisaties waar zij voor werken. Verder in dit rapport zullen wij inzoomen op de verschillen die er zijn tussen medewerkersgroepen, op basis van gender, culturele achtergrond, religie, etc.

Ongewenst gedrag per jaar



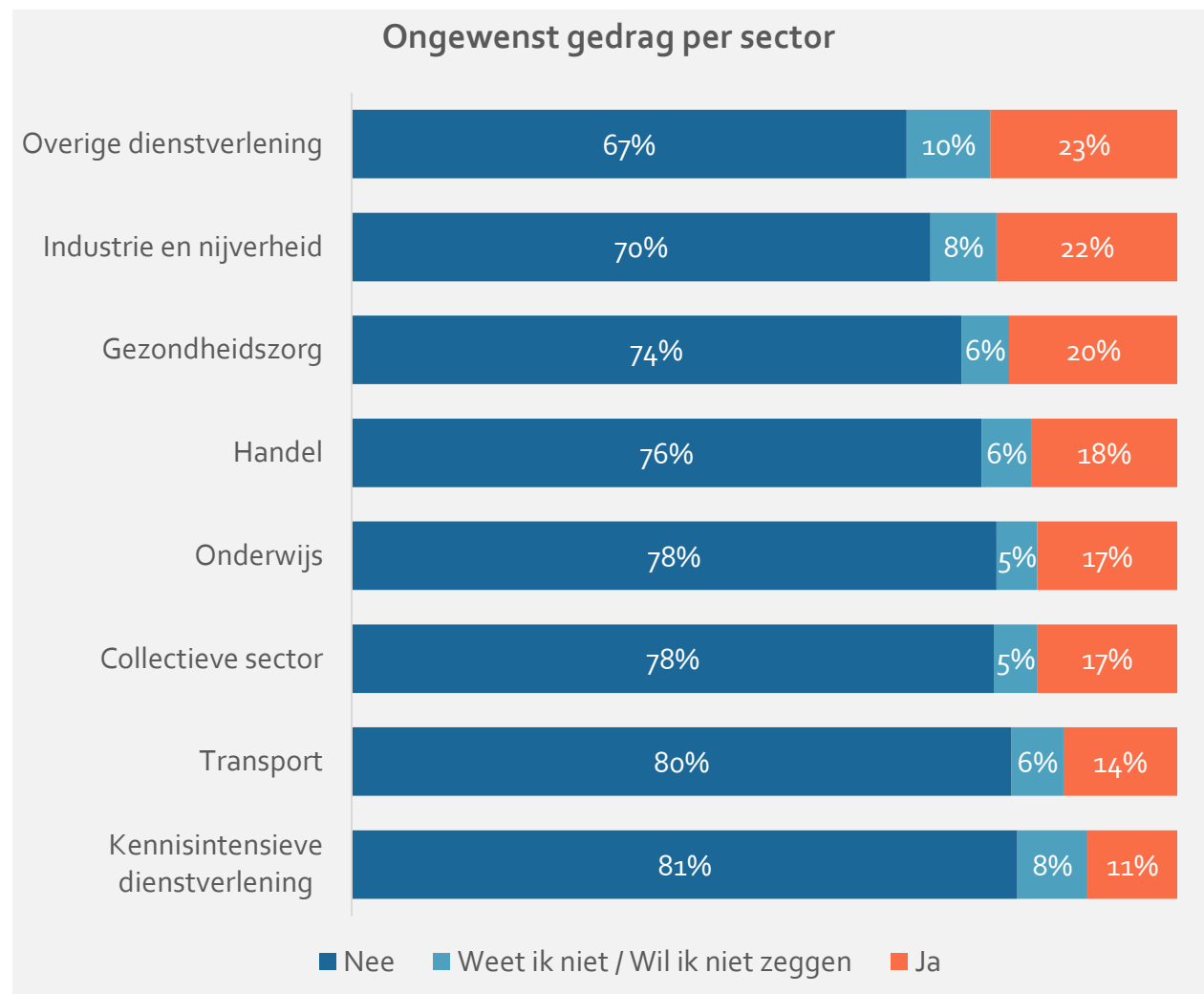
In de overige dienstverlening (zoals cultuur-, vakbonds- of politieke organisaties) en industrie en nijverheid is het percentage ongewenst gedrag het hoogst

De resultaten op ongewenst gedrag per sector laten duidelijke verschillen zien. In de overige dienstverlening*, industrie en nijverheid, en gezondheidszorg sectoren is het percentage medewerkers dat ongewenst gedrag heeft ervaren binnen hun organisatie het hoogst, respectievelijk 23%, 22% en 20%.

De overige dienstverlening is een interessante sector en omvat vaak kleine tot middelgrote bedrijven, non-profitorganisaties, en particuliere initiatieven die zich richten op nichemarkten of specifieke maatschappelijke behoeften. Omdat dit zo'n gemixte groep bedrijven omvat is het lastiger te pijken waar dit ongewenst gedrag zich precies voordoet. Daarbij is het percentage dat het niet weet of wil zeggen het grootst (10%).

In de handel, het onderwijs en de collectieve sector is het percentage ongewenst gedrag rondom het Nederlands gemiddelde, zo'n 17 tot 18%.

Sectoren waarbij het percentage ongewenst gedrag lager ligt dan het Nederlandse gemiddelde zijn de transport sector (14%) en de kennisintensieve dienstverlening (11%).

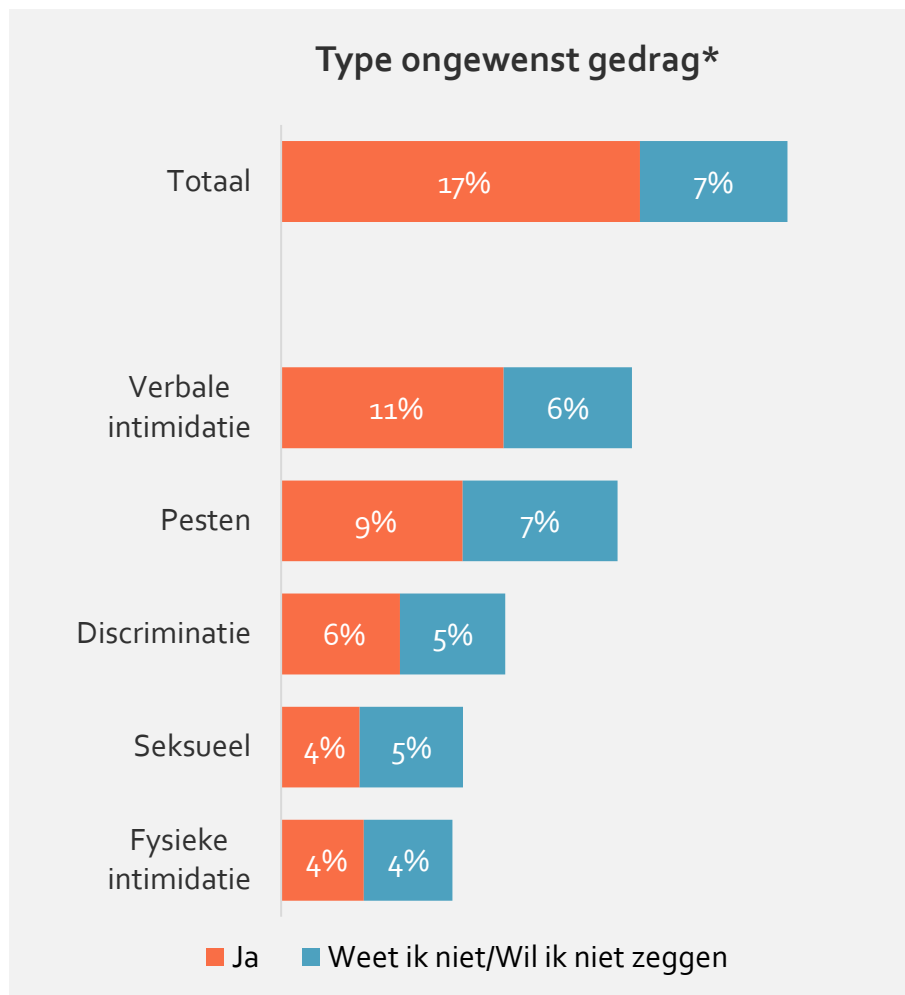


Ongewenst gedrag binnen organisaties

Op de volgende slides gaan we dieper in op verschillende vormen van ongewenst gedrag binnen organisaties, vervolgstappen, en de relatie met inclusie, de eNPS en loyaliteit.



Werknemers geven voornamelijk aan te maken hebben gehad met verbale intimidatie (11%) en pesten (9%)



11% van de werknemers geeft aan te maken hebben gehad met verbale intimidatie in het afgelopen jaar. Verbale intimidatie kunnen opmerkingen of dreigementen zijn die iemand angst aanjagen en waardoor deze persoon diens gedrag laat beïnvloeden.

Daarnaast geeft 9% van de werknemers aan te maken hebben gehad met pesten. Dit kunnen bewuste of onbewuste opmerkingen zijn die iemand pijn doen, zowel offline als online. Opvallend is dat de percentages waarbij medewerkers aangeven het niet te weten of niet te willen zeggen ook het hoogst bij deze twee groepen.

Discriminatie (dit gaat over dat iemand anders behandeld wordt op basis van bijv. gender, seksuele oriëntatie, religie of culturele achtergrond) wordt door 6% van de werknemers aangegeven.

4% van de werknemers geeft aan te maken hebben gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag (bv. aanrakingen, aanranding, verkrachting, seksueel getinte opmerkingen/grappen of ongepaste berichten zijn) of fysieke intimidatie (dreigende gebaren, dreigen naderen, (licht) geweld of vandalisme die iemand angst aanjagen en waardoor deze persoon diens gedrag laat beïnvloeden).

Goed om te benoemen dat sommige werknemers meerdere type ongewenst gedrag hebben ervaren, daarom is het algemene percentage van ongewenst gedrag hoger dan per type ongewenst gedrag.

Werknemers is daarbij gevraagd om toelichting te geven over wat er is gebeurd

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

- Seksueel getinte opmerkingen van een collega.
- (...) iemand die aan mij zat, werd ongewenst onder mijn rug gegrepen. Ik verstijfde en wist niet wat te doen.
- Het gaat om ongepaste opmerkingen van een collega waarbij zijn gulp open stond.
- Mijn leidinggevende maakte een seksueel getinte opmerking tegen een directe collega waar ik bij stond. Vertrouwenspersoon kan er niets mee.

Verbale intimidatie

- Agressieve mails en live reacties.
- Dreigen met overplaatsing.
- Intimidatie vanuit (de nieuwe) bedrijfsleiding, dreigen met ontslag als je niet in hun straatje past.
- Dreigen met het aanpassen van werkvoorwaarden, eisen dat ik ga werken op plaatsen die ik als onveilig ervaar.

Pesten

- Binnen een projectteam met leidinggevende (waar ik er 1 van was) belachelijk gemaakt worden als vrouw, telefoons afpakken, etc.
- Beledigende en kleinerende opmerkingen van zowel de collega's van de werkvloer, als van semi leidinggevende. Het misgunnen van bepaalde dingen.
- Mij negeren en niet tegen mij praten.
- Een collega heeft mij belachelijk gemaakt.
- Opmerkingen over mijn geaardheid.
- Ongepaste opmerkingen, denigrerend, steken onder water in verschillende situaties.

Discriminatie

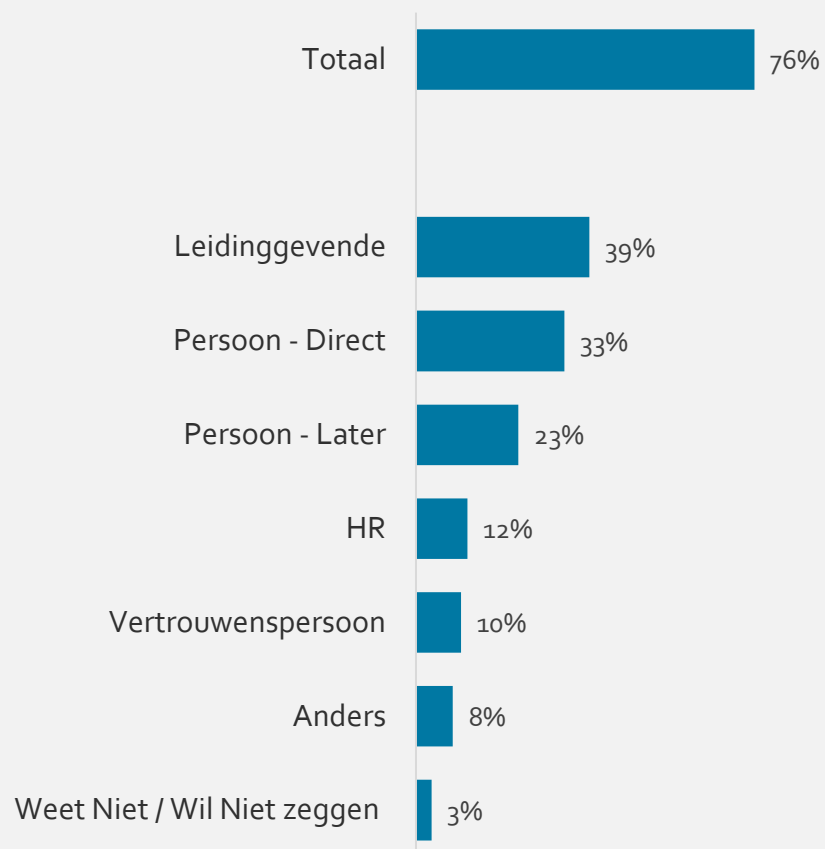
- Voortrekken, van collega om diversiteit quota te halen
- Op kantoor opmerkingen over niet-Nederlanders.
- Diverse collega's die op verschillende momenten hun (racistische en discriminerende) mening geven over asielzoekers in Nederland.
- Door studenten aangesproken op seksuele geaardheid.

Fysieke intimidatie

- Tijdens bilaterale overleggen met manager. Manager verhinderde me om weg te lopen uit voor mij onveilige situatie.
- Duwen en trekken na onenigheid in verschillende situaties.
- Ik zat op mijn werkplek en een mannelijke collega schopte uit het niets tegen mijn stoel, of kwam van achteren aanlopen en fluisterde iets in mijn oor.
- Bloedneus geslagen door een client.

76% geeft aan het ongewenst gedrag te hebben gemeld, waarvan 38% tevreden is met de genomen vervolgstappen

Melden van ongewenst gedrag



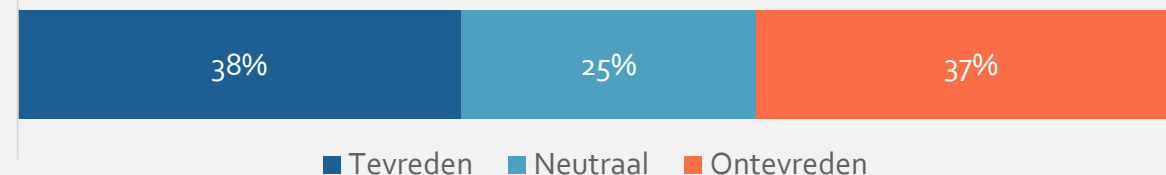
In totaal meldt 76% van de medewerkers het wanneer zij ongewenst gedrag hebben meegemaakt. 24% van de medewerkers die te maken heeft gehad geeft daarbij dus aan dit niet te melden.

Voornamelijk gebeurt dit door het melden bij de leidinggevende (39%). Daarnaast wordt in veel gevallen ook de persoon die het ongewenst gedrag vertoonde direct (33%) of later (23%) aangesproken. HR en de vertrouwenspersoon worden minder vaak benaderd om het ongewenste gedrag te melden, respectievelijk 12% en 10% van de gevallen.

Van de medewerkers die het ongewenste gedrag heeft gemeld, geeft 38% aan dat ze tevreden zijn over de genomen vervolgstappen. 25% is hierover neutraal en 37% van de medewerkers is ontevreden over de genomen vervolgstappen.

In totaal betekent dit dat minder dan 30% van het ervaren ongewenst gedrag naar tevredenheid wordt opgevolgd.

Tevredenheid over vervolgstappen



Werknemers die ongewenst gedrag ervaren voelen zich minder geïncludeerd

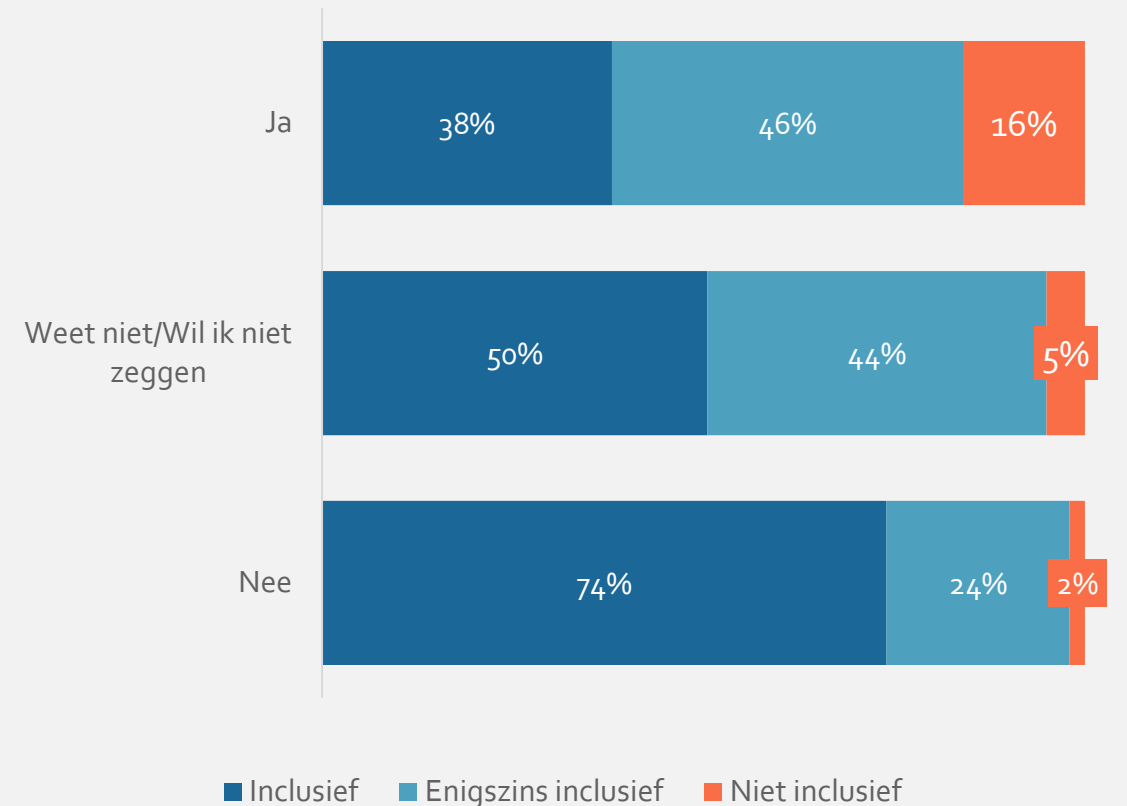
De mate van inclusie ervaren door medewerkers is ook vergeleken met ongewenst gedrag. Uit de resultaten wordt duidelijk dat er een verband bestaat tussen het ervaren van ongewenst gedrag en het niet geïncludeerd voelen binnen een organisatie.

Van de medewerkers die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag, voelt 38% zich geïncludeerd, ten opzichte van 74% van de medewerkers die niet te maken heeft gehad met ongewenst gedrag. Dit verschil laat duidelijk zien dat ongewenst gedrag en gevoel van een inclusie een duidelijke negatieve relatie hebben met elkaar.

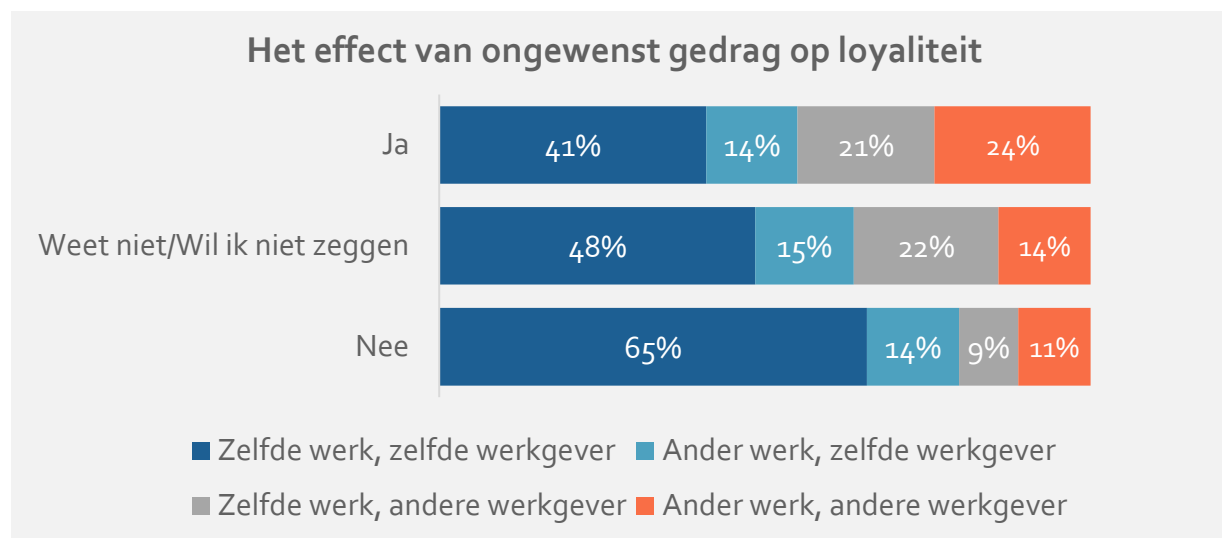
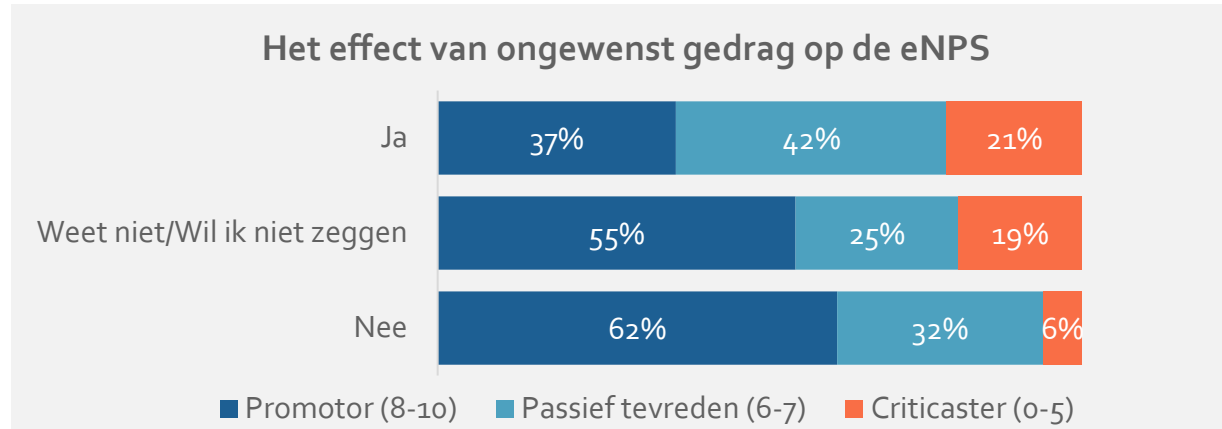
Daarnaast is hetzelfde patroon zichtbaar als wordt gekeken naar de medewerkers die zich niet inclusief voelen. Waar 16% van de medewerkers die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag zich niet geïncludeerd voelt, is dit maar 2% van de medewerkers die geen ongewenst gedrag heeft ervaren.

Medewerkers die aangeven het niet te weten of niet te willen zeggen, laten ook duidelijk zien dat de inclusiescore hier lager ligt. Maar de helft van deze medewerkers voelt zich inclusief en met name het percentage dat zich enigszins inclusief voelt is gelijk aan dat van medewerkers die wel te maken hebben gehad met ongewenst gedrag.

Het effect van ongewenst gedrag op inclusie



Er is een duidelijke relatie tussen de eNPS, loyaliteit en de hoeveelheid ongewenst gedrag onder werknemers



Werknemers is ook gevraagd in welke mate zij hun werkgever zouden aanraden (eNPS) en of zij als zij vrij mogen kiezen hetzelfde werk bij dezelfde werkgever willen blijven doen.

De resultaten laten duidelijk zien dat medewerkers die geen ongewenst gedrag hebben ervaren bijna 2x zo vaak promotor zijn als medewerkers die wel te maken hebben gehad met ongewenst gedrag. Daarbij is het verschil vooral duidelijk te zien onder de criticasters, hier ligt het percentage 3,5x zo hoog voor de medewerkers die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag of aangeven dit niet te willen zeggen of te weten.

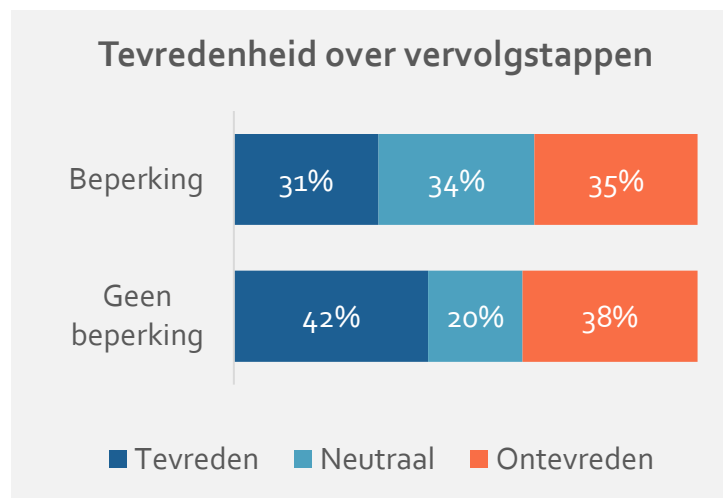
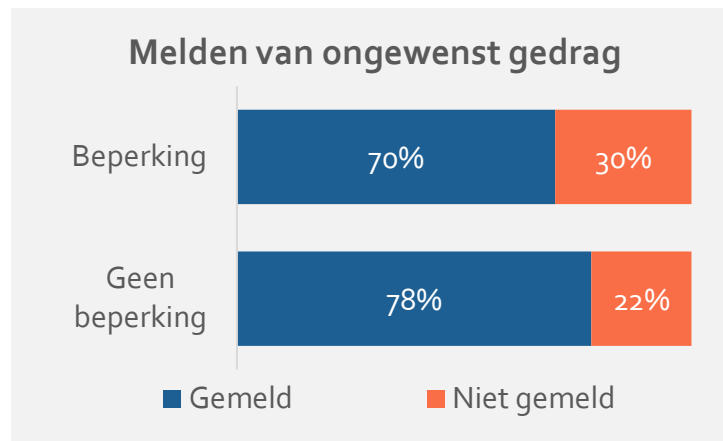
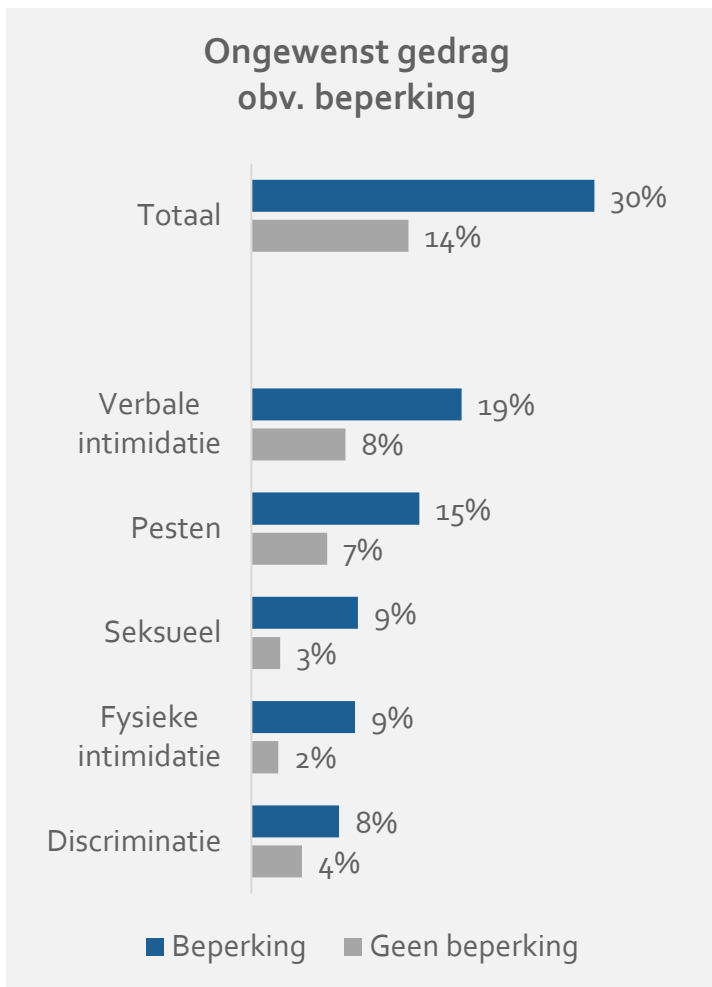
Wanneer wordt gekeken naar de retentie-intentie is hetzelfde patroon te zien. Van de medewerkers die geen ongewenst gedrag heeft ervaren, wil 20% van werkgever veranderen. Bij de medewerkers die wel te maken heeft gehad met ongewenst gedrag, is dit 45%. Dit betekent dat bijna de helft van alle medewerkers die te maken heeft gehad met ongewenst gedrag van werkgever wil veranderen. Bij de medewerkers die niet weten of willen zeggen dat ze te maken hebben gehad met ongewenst gedrag is dit 35%.

Resultaten per dimensie

Om een beter beeld te krijgen van welke ervaringen verschillende medewerkersgroepen (op basis van gender, culturele achtergrond, religie, etc.) in de organisatie met ongewenst gedrag hebben, wordt op de volgende pagina's een uitsplitsing gemaakt per diversiteitsdimensie.



Werknemers met een fysieke of mentale beperking hebben ruim twee keer zoveel te maken met ongewenst gedrag

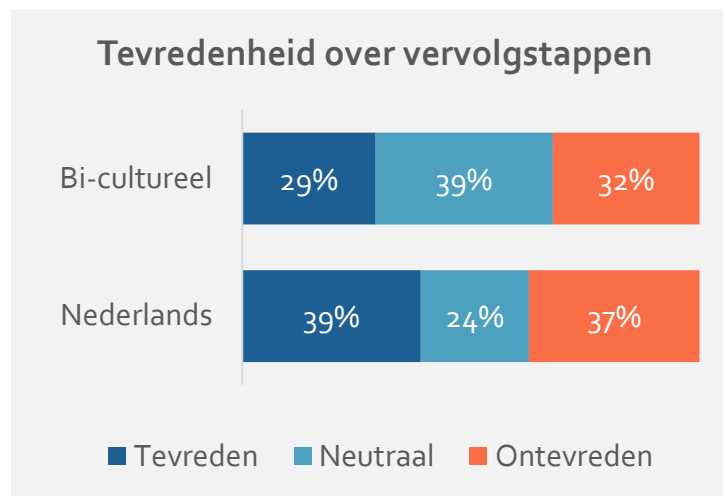
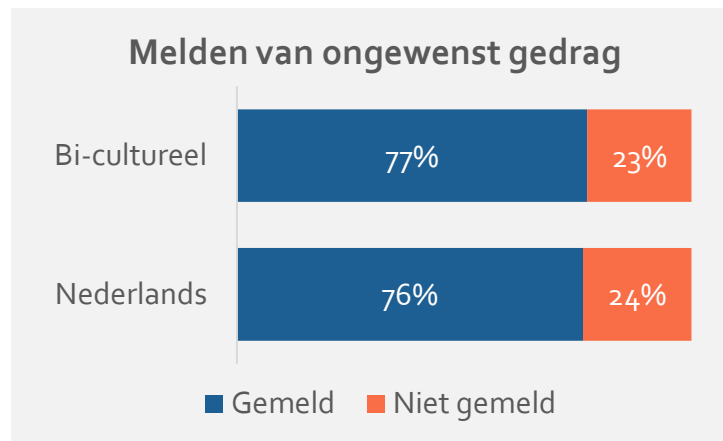
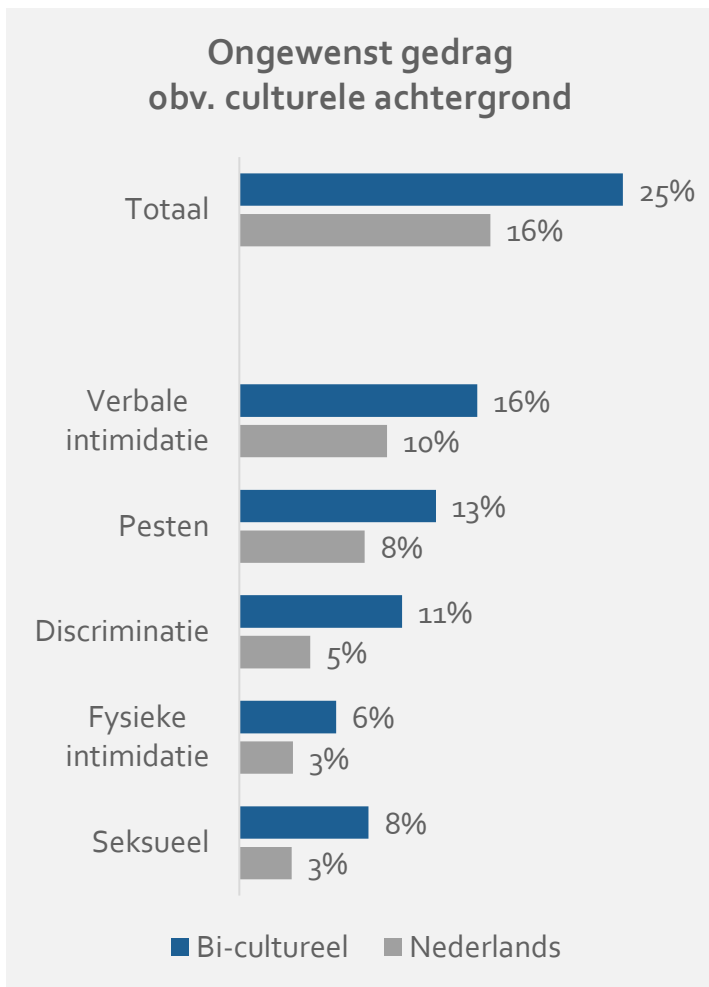


30% van de werknemers met een beperking ervaren ongewenst gedrag. Dit is 2 keer zo veel dan bij meedenkers zonder een beperking (14%). Vooral verbale intimidatie en pesten komen het vaakst voor (19% en 15%). Opvallend is ook dat dat 9% van deze groep seksueel ongewenst gedrag ervaart en 9% fysieke intimidatie. De groep medewerkers met een beperking ervaart het meest ongewenst gedrag in het hele benchmark rapport en verdient daarmee ook extra aandacht in organisaties.

Onder diegene die ongewenst gedrag hebben ervaren melden medewerkers met een beperking iets minder vaak hun ervaring dan collega's zonder beperking (70% vs. 78%).

Vervolgens zijn 30% van de medewerkers met een beperking en met ervaring met ongewenst gedrag op de werkvloer tevreden over de vervolgstappen. Duidelijk minder dan medewerkers zonder beperking (42%). Omdat vooral een neurodiverse aandoening vaak niet opvalt, moeten organisaties actief hun best gaan doen om stappen te nemen die de veiligheid van medewerkers met zowel een fysieke als mentale beperking waarborgen.

Een kwart van de werknemers met een bi-culturele achtergrond ervaart ongewenst gedrag, een duidelijk groter percentage dan bij Nederlandse werknemers

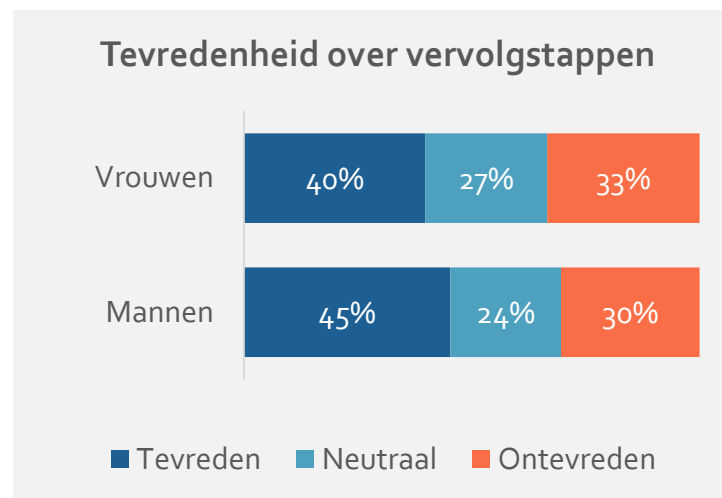
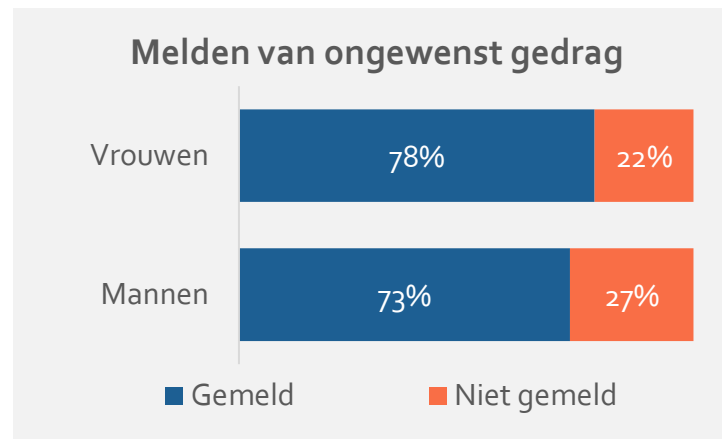
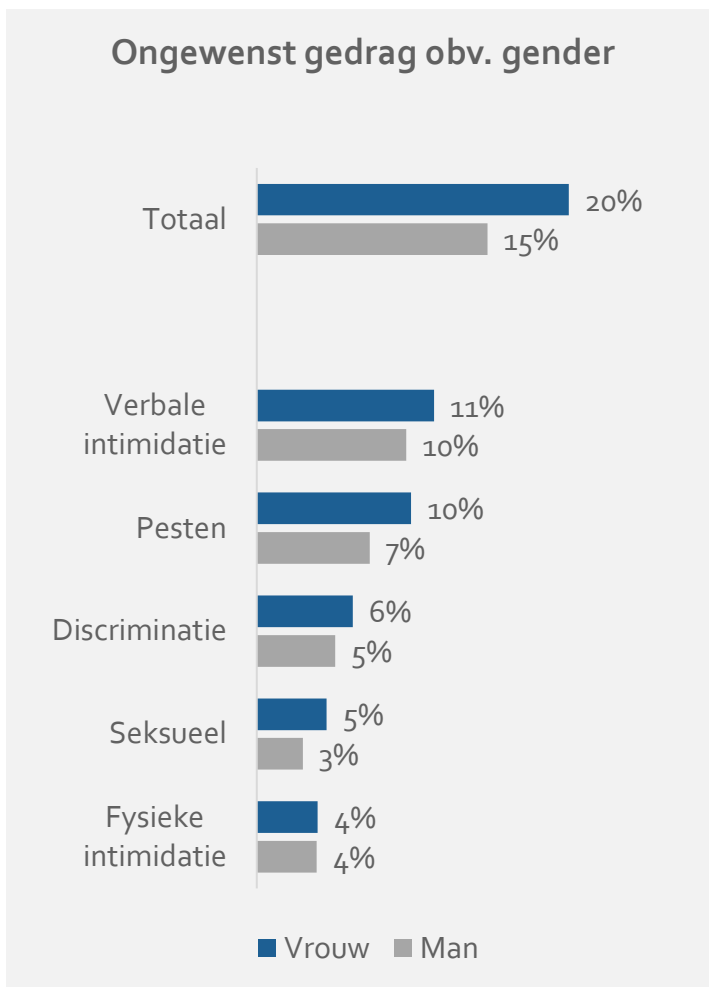


Werknemers met een bi-culturele achtergrond ervaren vaker ongewenst gedrag dan Nederlandse werknemers (25% vs. 16%). Vooral verbale intimidatie en pesten komen meer voor bij de bi-culturele groep. Maar ook de andere vormen van ongewenst gedrag laten duidelijk zien dat dit vaker plaatsvindt bij bi-culturele werknemers.

Opvallend is dat er geen verschil zit in hoe vaak medewerkers ongewenst gedrag melden, voor beide is dit iets meer dan driekwart van de mensen die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag.

Wat betreft de tevredenheid over vervolgstappen blijkt dat slechts 29% van de bi-culturele medewerkers tevreden is, terwijl dit percentage bij Nederlanders 39% bedraagt. Daarentegen zijn bi-culturele medewerkers vaker neutraal (39%), terwijl Nederlanders vaker ontevreden zijn (37%). Dit verschil toont aan dat maatwerk nodig is om effectieve oplossingen te bieden voor beide groepen.

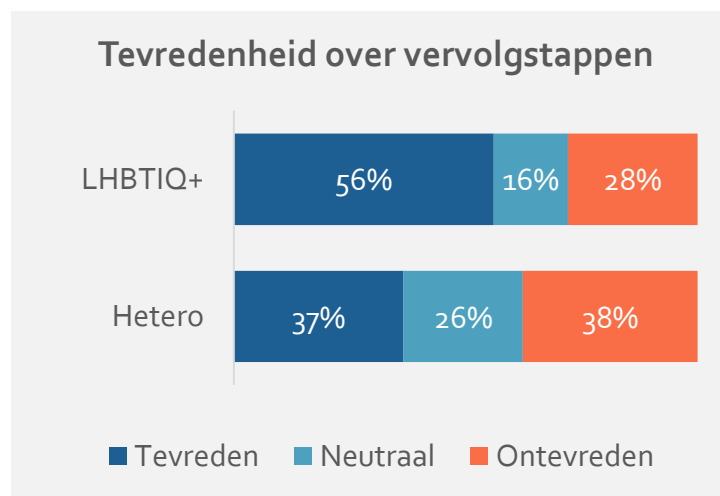
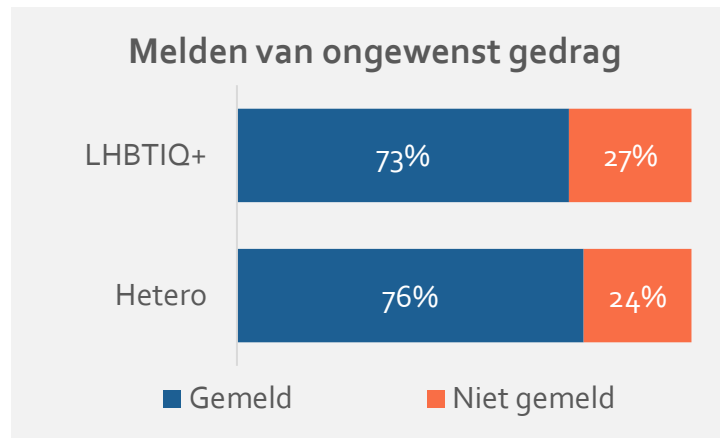
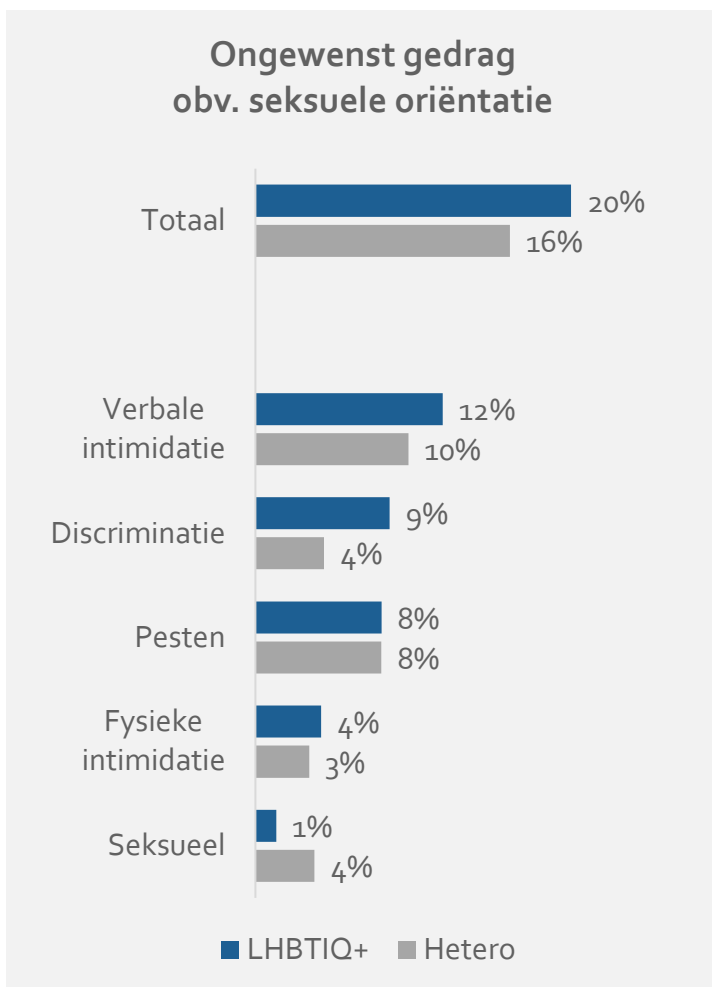
Vrouwen ervaren met name vaker pesten en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zijn minder tevreden met de genomen vervolgstappen na melding



Vrouwen ervaren vaker ongewenst gedrag dan mannen (20% vs. 15%). Waar de verschillen op het gebied van verbale intimidatie, discriminatie en fysieke intimidatie nog relatief klein zijn, zijn de verschillen vooral duidelijk aanwezig bij pesten en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Daarnaast melden vrouwen ook vaker het ongewenst gedrag dan mannen, maar zijn zij minder tevreden over de opvolging hiervan. Waar 78% van de vrouwen het ongewenst gedrag meldt, is maar 40% tevreden met de opvolging. Bij mannen is dit patroon net omgedraaid, 73% van de mannen meldt het ongewenst gedrag, maar 45% is tevreden met de opvolging.

LHBTIQ+ werknemers ervaren vaker ongewenst gedrag, rapporteren het ongeveer even vaak en zijn meer tevreden over de vervolgstappen dan hetero werknemers

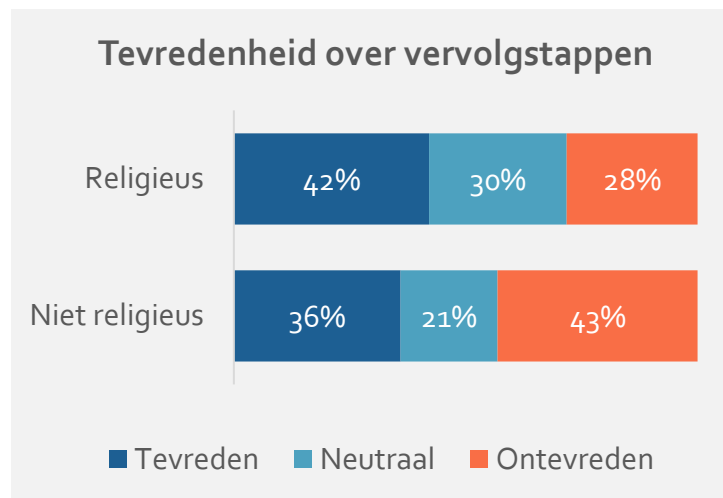
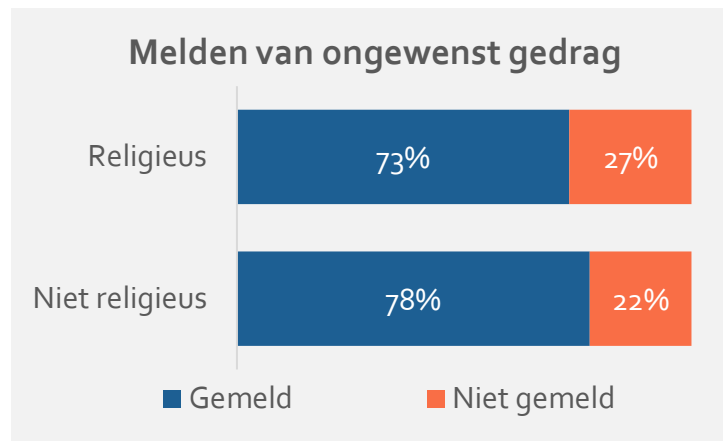
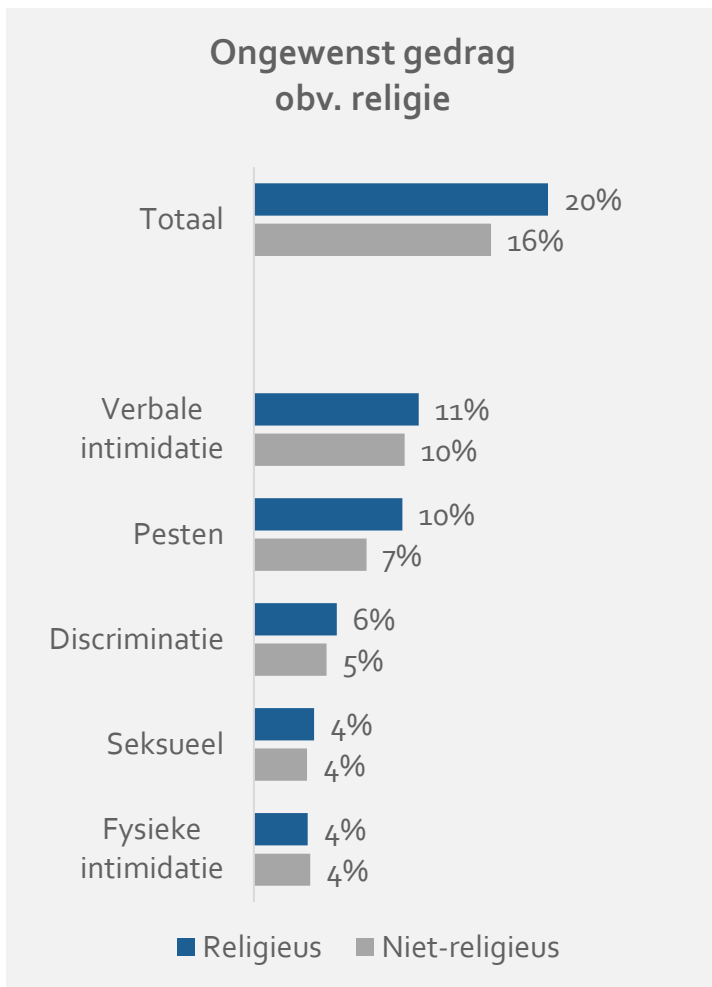


LHBTIQ+ werknemers ervaren vaker ongewenst gedrag dan hetero werknemers (20% vs. 16%). Met name verbale intimidatie en discriminatie komen vaker voor bij LHBTIQ+ werknemers. Opvallend is dat hetero werknemers wel vaker te maken hebben met seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Er zijn geen opvallende verschillen tussen hoe vaak LHBTIQ+ en hetero werknemers ongewenst gedrag melden. Beiden melden dit in ongeveer driekwart van de gevallen.

Wat wel opvallend is, is hoe vaak medewerkers tevreden zijn over de genomen vervolgstappen. Zo zijn LHBTIQ+ werknemers in meer dan de helft van de gevallen tevreden met de genomen vervolgstappen, ten opzichte van 37% van de hetero werknemers.

20% van de religieuze werknemers ervaart ongewenst gedrag, religieuze medewerkers ervaren met name vaker pestgedrag dan niet religieuze medewerkers

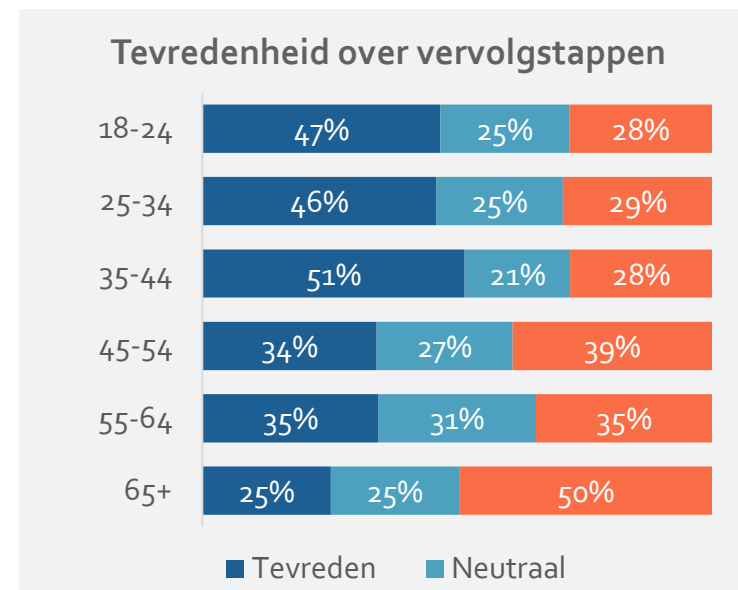
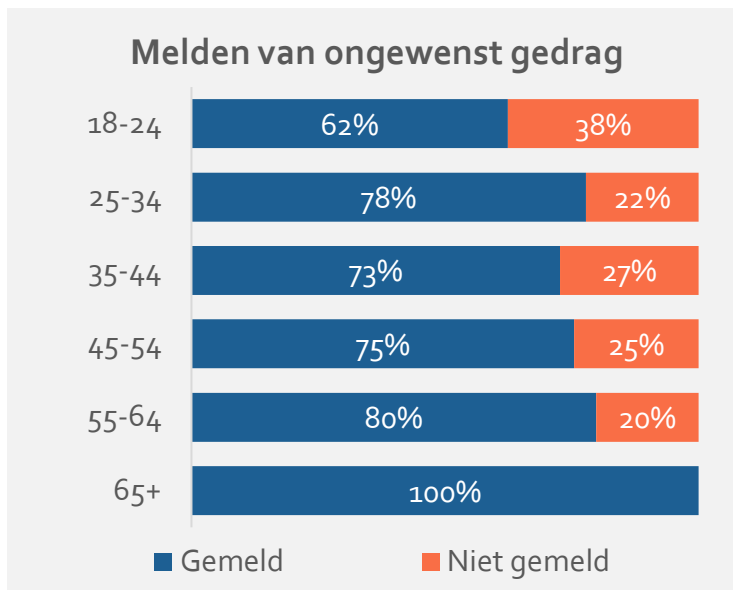
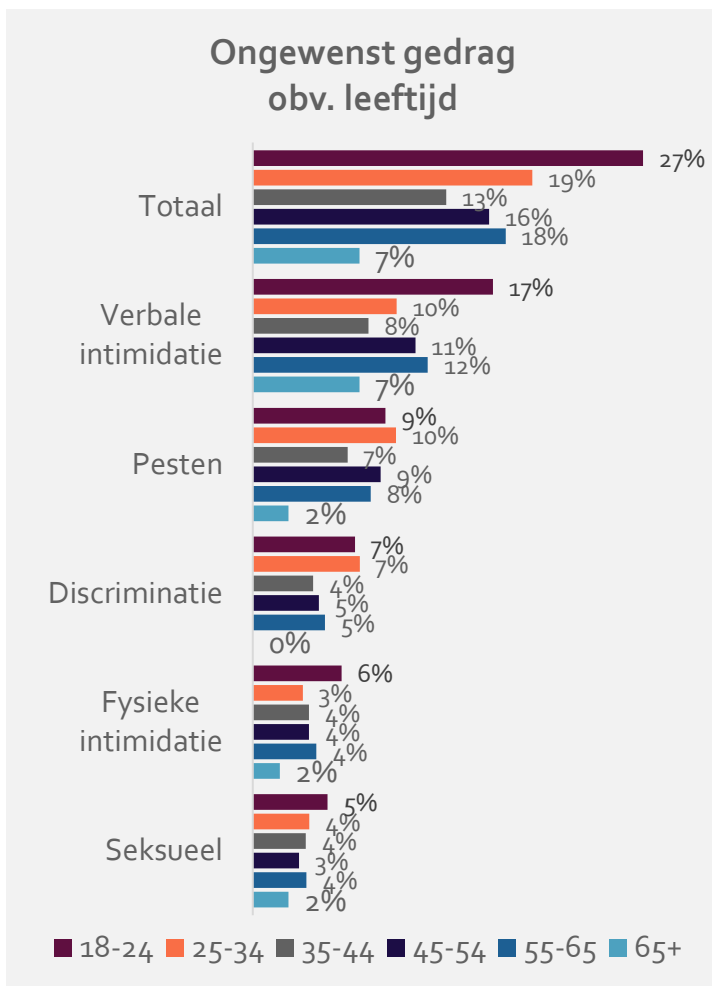


Religieuze werknemers ervaren vaker ongewenst gedrag dan niet-religieuze werknemers (20% vs. 16%). Vooral verbale intimidatie en pesten komen meer voor bij deze groep. Er zijn geen verschillen te zien op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag en fysieke intimidatie.

Religieuze werknemers melden daarbij wel minder vaak ongewenst gedrag (73%) dan niet-religieuze collega's (78%).

Desondanks zijn religieuze medewerkers vaker tevreden over de vervolgstappen (42% vs. 36%) en minder ontevreden (28% vs. 43%) dan niet-religieuze werknemers. Dit verschil toont aan dat maatwerk nodig is om effectieve oplossingen te bieden voor beide groepen. Het is voor organisaties van belang werknemers met een religie in het bijzonder bij te staan, en tegelijkertijd maatregelen te nemen die beide groepen ondersteunen.

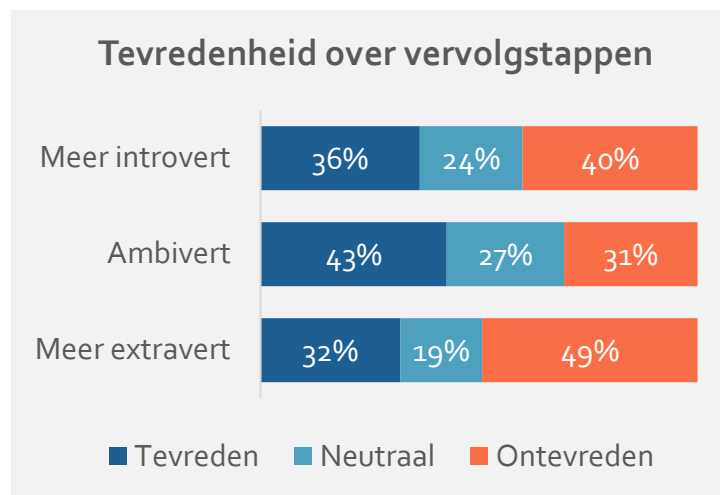
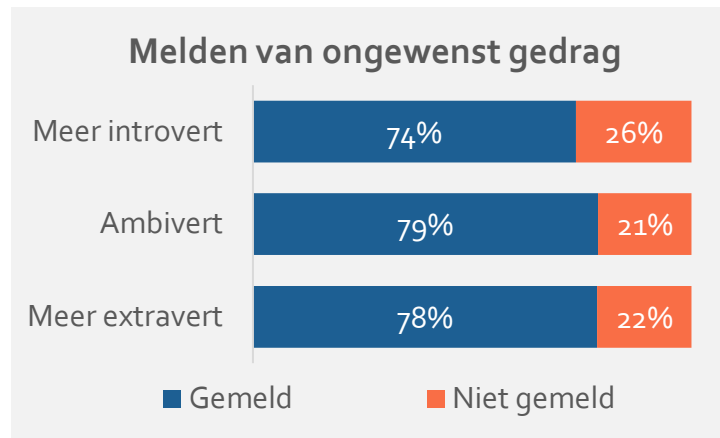
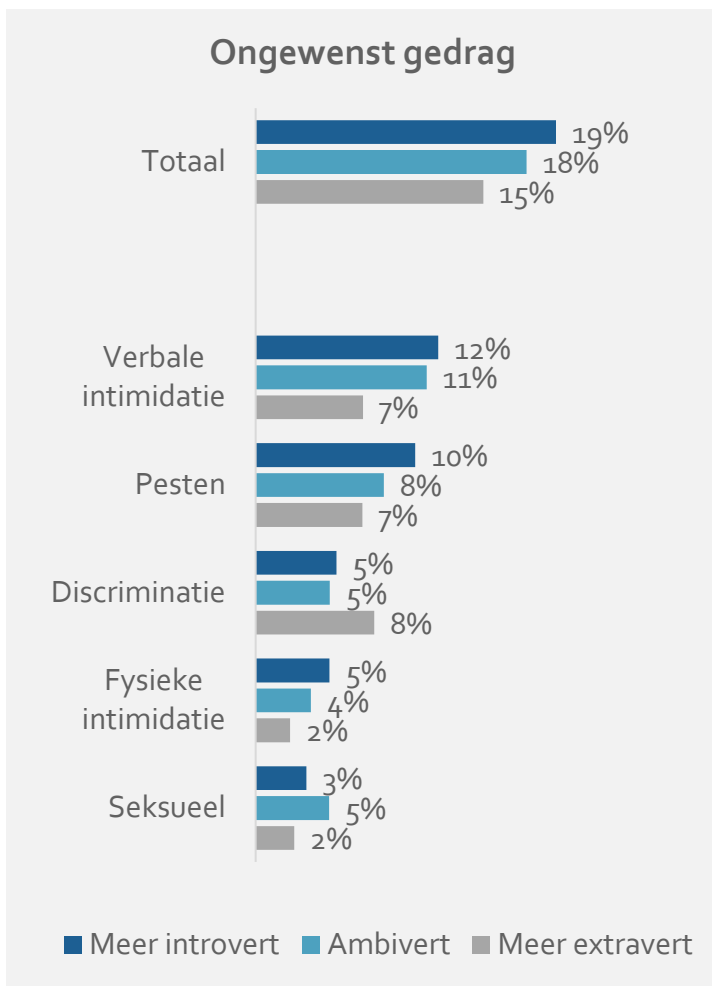
Jongere werknemers hebben het meest te maken met ongewenst gedrag, met name met verbale intimidatie



Jongere werknemers ervaren vaker ongewenst gedrag dan werknemers van andere leeftijden (27% vs. <20%). Vooral verbale intimidatie komt het vaakst voor bij deze groep (17%). Ook medewerkers tussen de 55 en 65 ervaren vaak verbale intimidatie (12%). De verschillen bij andere vormen van ongewenst gedrag zijn minder groot.

Terwijl jongere medewerkers minder vaak ongewenst gedrag melden (62%), zijn ze vaker tevreden over de vervolgstappen. Oudere werknemers zijn vaker ontevreden met de vervolgstappen. Het is dus van belang dat organisaties onderzoeken welke vervolgstappen zij kunnen verbeteren om oudere medewerkers beter bij te staan en welke maatregelen nodig zijn om jongere medewerkers te beschermen.

Extraverte medewerkers hebben minder vaak te maken met ongewenst gedrag dan intro- en ambiverte medewerkers



Introverte werknemers ervaren vaker ongewenst gedrag dan extraverte werknemers (19% vs. 15%). Opvallend is dat introverte medewerkers het vaakst gepest worden (10%), terwijl extraverte medewerkers het meest discriminatie ervaren (8%). Ambiverte medewerkers zitten er in alle gevallen tussen in, behalve bij seksueel grensoverschrijdend gedrag, wat zij het meest ervaren.

Introverte medewerkers melden iets minder vaak ongewenst gedrag (74%) dan ambiverte (79%) en extraverte (78%) medewerkers.

Opvallend is dat ambiverte medewerkers het meest tevreden zijn over de opvolging (43% is tevreden) en maar 31% is ontevreden. Bijna de helft van zowel introverte als extraverte medewerkers zijn ontevreden over vervolgstappen (40% en 49%). Het kan waardevol zijn voor organisaties om met introverte en extraverte medewerkers in gesprek te gaan en te ontdekken waar verbeteringen mogelijk zijn.

Aan de slag met ongewenst gedrag

Op basis van de resultaten van het benchmark onderzoek zijn er een aantal thema's waar organisaties al direct impact kunnen maken om de ervaring van ongewenst gedrag aan de ene kant beter in kaart te brengen en aan de andere kant te verminderen, om uiteindelijk de tevredenheid van medewerkers te vergroten.



Highberg helpt uw organisatie graag met het verminderen van ongewenst gedrag

Verkrijgen van inzicht

De allerbelangrijkste stap om ongewenst gedrag aan te pakken, is inzicht. De [Inclusiescan](#) van Highberg helpt bij het in kaart brengen van de verschillende vormen van ongewenst gedrag, waar dit zich afspeelt, hoe de opvolging plaatsvindt en de mate van sociale veiligheid op de werkvloer. Op basis van deze resultaten kan Highberg helpen met het opstellen van een actieplan om het ongewenst gedrag te verminderen.



Gedragscode en beleid

Daarnaast kan Highberg ondersteunen in het vaststellen van een gedragscode en opstellen van beleid waarin wordt omschreven wat acceptabel en onacceptabel gedrag is én deze helpen implementeren in de organisatie.



Dialoogsessies

Door het opstarten van dialoogsessies kan een inclusieve en veilige cultuur worden versterkt, waarbij ruimte komt voor medewerkers om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Highberg faciliteert deze sessies.



Leidinggevendens opleiden

Highberg biedt training en coaching aan om leidinggevendens te begeleiden in het voeren van de juiste gesprekken rondom ongewenst gedrag en het bieden van de juiste vervolgstappen.

De Inclusiescan van Highberg helpt bij het verkrijgen van de juiste inzichten

De Inclusiescan geeft inzicht in de mate van diversiteit binnen de organisatie, op het gebied van o.a. gender, culturele achtergrond, religie, persoonlijkheid, seksuele oriëntatie. Daarbij geeft het een beeld van de mate aan ongewenst gedrag, de beleving van diversiteit en inclusie onder medewerkers, de mate van inclusie onder specifieke groepen, zoals o.b.v. gender, culturele achtergrond, afdeling of leeftijd en het effect van inclusie op organisatie-uitkomsten zoals medewerkerstevredenheid.

Bruikbare inzichten

De analyse geeft aan of/waar er beloningsverschillen bestaan en waar de onderliggende oorzaken zijn. Voortbouwend op deze inzichten geeft Highberg advies over de vervolgstappen bij het bereiken van loongelijkheid.

Gevalideerde constructen

Voor het meten van inclusie maakt Highberg gebruik van een wetenschappelijk onderbouwd en gevalideerd construct, bestaande uit 14 stellingen.

Complete vragenlijst

- De diversiteit binnen de organisatie
- Houding t.a.v. diversiteit
- Inclusie
- Ongewenst gedrag
- Effect op organisatie uitkomsten
- Organisatie specifieke vragen

Anoniem

- Directe identificatiegegevens niet zichtbaar voor Highberg.
- Geaggregeerde data (niet op persoonsniveau).
- Volledig anoniem en voldoet aan AVG-wetgeving.

Verantwoording

Voor de uitvoering van dit benchmark onderzoek hebben we gebruik gemaakt van het No Ties panel [inVotes](#) (dochteronderneming van Highberg).

In totaal hebben **2.071 werknemers** deelgenomen aan dit onderzoek.

Voor elke vraag hebben deelnemers de mogelijkheid gekregen om de vraag niet te beantwoorden of aan te geven het antwoord niet te weten.

Voor het in kaart brengen van de verschillende diversiteitsdimensies hebben we de volgende stappen genomen:

- **Culturele achtergrond:** respondenten hebben kunnen aangeven in welk land zij en hun ouders zijn geboren (conform CBS normen). In dit onderzoek is vervolgens voor gekozen om een onderscheid te maken tussen werknemers met een Nederlandse en bi-culturele achtergrond. Dit in verband met de kleine groepsgrootte van werknemers met een bi-culturele achtergrond. We erkennen dat dit niet alle nuance in beeld brengt van werknemers met een bi-culturele achtergrond.
- **Gender (geslacht):** van alle respondenten in het panel is bekend wat hun gender is (dit hebben zij eerder al in mogen vullen). Daarbij wordt in het onderzoek de vraag gesteld of zij zich met hun geboortegeslacht identificeren. Door te kleine groepsgrootte (N=10) is ervoor gekozen om de groep die zich niet met het geboortegeslacht identificeert niet mee te nemen als separate groep in het onderzoek.
- **Seksuele oriëntatie:** aan alle respondenten is de vraag gesteld of zij hetero zijn. Vervolgens is een tweedeling gemaakt tussen de werknemers die hetero zijn en de werknemers dit niet te zijn.
- **Religie:** respondenten hebben kunnen aangeven zich aangetrokken te voelen tot een religie. Vervolgens is een onderscheid gemaakt tussen respondenten die hier positief en negatief op hebben geantwoord. Dit in verband met te kleine groepsgroottes wanneer een onderscheid per religie wordt gemaakt.

- **Fysieke of mentale beperking:** Respondenten hebben zelf kunnen aangeven of zij een fysieke beperking of neurodivergente aandoening hebben, waarbij de volgende definities worden gebruikt. Een fysieke beperking kan zowel tijdelijk als chronisch zijn, waardoor je (tijdelijk) belemmerd kunt zijn bij het uitvoeren van je werkzaamheden. Een neurodiverse beperking of aandoening kan autisme, dyslexie, dyscalculie, ADHD, ADD, hoogbegaafdheid, hoogsensitiviteit of bijvoorbeeld niet-aangeboren hersenletsel zijn.
- **Persoonlijkheid:** persoonlijkheid is gemeten door respondenten te vragen of zij zichzelf introvert, even intro- als extravert of extravert vinden.

Ongewenst gedrag wordt gedefinieerd op basis van de volgende vijf dimensies:

- **Seksueel grensoverschrijdend gedrag:** dit kunnen bv. aanrakingen, aanranding, verkrachting, seksueel getinte opmerkingen/grappen of ongepaste berichten zijn.
- **Discriminatie:** dit gaat over dat iemand anders behandeld wordt op basis van gender, seksuele oriëntatie, religie of culturele achtergrond.
- **Pesten:** dit kunnen bewuste of onbewuste opmerkingen zijn die iemand pijn doen, zowel offline als online.
- **Verbale intimidatie:** dit kunnen opmerkingen of dreigementen zijn die iemand angst aanjagen en waardoor deze persoon zijn gedrag laat beïnvloeden.
- **Fysieke intimidatie:** dit kunnen dreigende gebaren, dreigen naderen, (licht) geweld of vandalisme zijn die iemand angst aanjagen en waardoor deze persoon zijn gedrag laat beïnvloeden.

NB: We erkennen dat het gebruik van de juiste terminologie een grote uitdaging is en hebben getracht hier zo zorgvuldig mogelijk mee om te gaan. We onderschrijven dat we hierin niet voor iedereen inclusief kunnen zijn en door bepaalde methodologische keuzes ook niet alle nuances in beeld kunnen brengen.



**Meer weten? Of meer inzicht
in de mate van ongewenst
gedrag in uw organisatie?
Neem contact op!**



Henrieke van Bommel



henrieke.vanbommel@highberg.com



+31 (0)6 4804 1955