

Wat zegt wetenschappelijk onderzoek over aard, voedingsbodem en aanpak?

Grensoverschrijdend gedrag: wat is het, hoe ontstaat het en wat is van belang bij het melden en onderzoeken ervan? Wat zegt de wetenschappelijke literatuur hierover? Wetenschappelijk onderzoekers Kim Loyens, Susanne Täuber en Inge Claringbould geven een overzicht, voornamelijk op basis van onderzoek in de sport en universiteiten. Ze bespreken wat er bekend is over slachtoffers, plegers, de omgeving waarin het gedrag kan plaatsvinden en klokkenluiders. Ze sluiten af met aanbevelingen voor een sociaal veilige omgeving.



Kim Loyens (links) en **Inge Claringbould** (rechts) zijn beiden universitair hoofddocent aan de Universiteit Utrecht. Loyens doet onderzoek naar de bespreekbaarheid en het melden van integriteitsschendingen. Claringbould doet onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag en integriteit in de sport.



Susanne Täuber is aangesteld bij het departement sociologie van de Universiteit van Amsterdam. Zij doet onderzoek naar discrepanties tussen beleid en praktijk, voornamelijk rondom ongewenst gedrag in de academische wereld.

DOOR KIM LOYENS, SUSANNE TÄUBER EN INGE CLARINGBOULD ILLUSTRATIE TAMAR RUBINSTEIN

Het thema grensoverschrijdend gedrag is sinds de aflevering van *BOOS* in januari 2022 actueler dan ooit. In verschillende sectoren is het aantal meldingen de laatste jaren drastisch toegenomen; denk maar aan de sport, de showbizz en de academische wereld. Ook bij het Huis voor Klokkenluiders gingen de meest voorkomende misstandvermoedens waarvoor melders advies inwonnen in 2022 over sociale onveiligheid op de werkvloer, waaronder angstcultuur en grensoverschrijdend gedrag.¹ Grensoverschrijdend gedrag wordt vaak gezien als een containerbegrip, waar veel ongewenste gedragingen onder kunnen vallen. Inge te Brake, voorzitter van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen verwijst onder andere naar gedragingen als 'pesten, discriminatie, racisme en (seksuele) intimidatie'.² Het heeft volgens haar verder vooral te maken met hoe we gedrag ervaren, want wat de een opvat als een grap, kan een ander als grensoverschrijdend ervaren. In onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de sport wordt benadrukt dat het onderdeel is van 'een proces waarbij de grens tussen dader(s) en slachtoffer(s) over wat gepast en ongepast gedrag is (langzaam) erodeert en het slachtoffer aangetast wordt in zijn of haar persoon'.³ Deze onderzoekers maken onderscheid tussen seksuele vormen van grensoverschrijdend gedrag; fysieke, maar niet seksuele

vormen van grensoverschrijdend gedrag; en emotioneel grensoverschrijdend gedrag.⁴

Maar wat weten we nu over grensoverschrijdend gedrag uit wetenschappelijk onderzoek? Welke verschijningsvormen kent het? Wat is de voedingsbodem? Hoe verhoudt het zich tot organisatiecultuur? En aan welke randvoorwaarden moet onderzoek naar meldingen ervan voldoen? Op deze vragen gaat deze bijdrage in. We richten ons daarbij op grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en verwijzen naar onderzoek in de sport en in universiteiten. Deze twee sectoren kregen recent veel media-aandacht in relatie tot grensoverschrijdend gedrag. Twee van de auteurs hebben in deze sectoren veel onderzoekservaring.

Sport en universiteiten

Veel onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag richt zich op de prevalentie van dit gedrag bij slachtoffers. Een onderzoek in opdracht van NOC*NSF laat zien dat ruim 70 procent van de respondenten in hun jeugd grensoverschrijdend gedrag in de sport hebben meegemaakt.⁵ Het gaat dan zowel over psychologisch, fysiek en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bij ongeveer de helft van de respondenten heeft dit gedrag een sterke indruk gemaakt op het slachtoffer. We zien gelijkaardige resultaten in het buitenland.⁶

Uit een onderzoek van de FNV en VAWO in Nederlandse universiteiten blijkt dat 4 op de 10 werknemers van universiteiten te maken krijgen met ongewenst gedrag, zoals pesten, machtsmisbruik, vernederen, uitsluiten, het achterhouden van informatie en (seksuele) intimidatie.⁷ Bevindingen in het buitenland bevestigen dit. Een grootschalig onderzoek bij ruim 4.000 academici, vooral uit het Verenigd Koninkrijk, laat bijvoorbeeld zien dat 61 procent getuige is geweest van intimidatie of pestgedrag en dat 43 procent hier zelf slachtoffer van was.⁸

Daarnaast richt onderzoek zich op het profiel van de plegers van grensoverschrijdend gedrag. Onderzoek in de sport laat zien dat plegers van grensoverschrijdend gedrag gemiddeld ouder zijn dan hun slachtoffer, dat zij een hogere positie in de vereniging innemen en meestal man zijn.⁹ Uit het onderzoek van de commissie-De Vries naar seksueel grensoverschrijdend gedrag blijkt bovendien dat in twee derde van de gevallen van grensoverschrijdend gedrag sprake is van verscheidene plegers. Ook in dit onderzoek zijn de plegers meestal man (75 procent); in 17 procent van de gevallen is sprake van zowel mannelijke als vrouwelijke plegers en in enkele gevallen is/zijn de pleger(s) vrouw.¹⁰ In 39 procent van de gevallen waren de daders bekenden van het slachtoffer in de vereniging en daarvan was meer dan de helft de coach en/of trainer. Grensoverschrijdend gedrag wordt in bijna de helft van de situaties gepleegd door een of meer medesporters. De coach/trainer-atleetrelatie is kwetsbaar omdat er sprake is van een frequente, intensieve afhankelijkheidsrelatie. Dat geldt zeker in de topsport. Onderzoek van het Mulier Instituut naar verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag onder topsportstatushouders wijst uit dat de bond en de trainer/coach het vaakst veroorzaker waren van met name intimidatie en machtsmisbruik.¹¹ In onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag bij mensen met een beperking kwamen ook situaties naar voren waarbij plegers zich niet altijd bewust zijn van het grensoverschrijdende karakter van hun gedrag.¹² Het ging dan bijvoorbeeld om personen met een licht verstandelijke beperking.

De afhankelijkheidsrelatie ten opzichte van leidinggevendende maakt medewerkers in universiteiten ook kwetsbaar voor grensoverschrijdend gedrag. Verder suggereert onderzoek dat persoonlijkheidskenmerken als narcisme, psychopathie en machiavellisme typisch zijn voor plegers, en dat deze kenmerken ook samenhangen met wetenschapsfraude.¹³ Dit laatste kan zelfs de directe aanleiding zijn voor het conflict. Een leidinggevende vraagt een werknemer om te frauderen, plagiëren of fabriceren; weigert die, dan is dat vaak het begin van jarenlang pestgedrag. Bovendien lijken deze kenmerken behulpzaam om topfuncties in universiteiten te bemachtigen, onder andere omdat plegers die deze kenmerken hebben niet schromen intimidatie als instrument te gebruiken in de competitie voor schaarse middelen en posities.¹⁴ Naast seksuele en fysieke vormen van grensoverschrijdend gedrag, komt in de academische wereld *scientific harassment* veel voor. Dit gedrag betreft het opzettelijk saboteren van wetenschappelijke carrières. Dit soort gedrag houdt onder meer in het stelen van data, het onterecht claimen van auteurschappen van publicaties, achterstelling bij het toeken-

nen van management- en onderzoekstaken, het opzettelijk zwart maken of juist onzichtbaar maken van personen bij bijvoorbeeld commissies, het (negatief) beïnvloeden van de omgeving en het dwarsbomen van onderzoeksprocessen.¹⁵ De gevolgen voor slachtoffers zijn groot en treffen vaak ondervertegenwoordigde groepen zoals vrouwen of mensen van kleur. Ook afhankelijkheid van visa, tijdelijke contracten en precare werkomstandigheden maken academici kwetsbaarder voor grensoverschrijdend gedrag.¹⁶ Naast het feit dat door *scientific harassment* de carrières van slachtoffers gehinderd en soms vernietigd worden, zijn de gevolgen voor de mentale en fysieke gezondheid van slachtoffers enorm. Mensen die (jarenlang) aan grensoverschrijdend gedrag blootgesteld worden, ontwikkelen niet zelden posttraumatische stressstoornis en angststoornissen en lopen complex trauma op. Breetvelt pleit er daarom voor om gebruik te maken van screeningsinstrumenten voor 'bedrijfspsychopathie', zeker waar het de personeelsselectie voor hogere functies in de academische wereld betreft.¹⁷ Täuber en collega's roepen op om meer onderzoek te doen naar het profiel van plegers van grensoverschrijdend gedrag in universiteiten.¹⁸

4 op de 10 werknemers van universiteiten krijgt te maken met ongewenst gedrag

Voedingsbodem van grensoverschrijdend gedrag

Opvallend in het bestaande onderzoek is dat het veel minder gaat over de sociale omgeving waarbinnen grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, terwijl deze een cruciale rol kan spelen bij het versterken of beperken van risico's van grensoverschrijdend gedrag. Claringbould en collega's gaan in hun onderzoek daarom wel in op de vraag hoe grensoverschrijdend gedrag zich vormt in een specifieke omgeving.¹⁹ Zij hebben daarbij oog voor het permissieve klimaat waarin ruimte bestaat voor grensoverschrijdend gedrag,²⁰ en de reacties van omstanders die dit klimaat in stand kunnen houden of veranderen.²¹ De onderzoekers geven aan dat het gedrag van de omstanders afhankelijk is van of de dader en slachtoffer behoren tot de eigen groep (de zogeheten *in-group*) of niet. Zo valt te verwachten dat een vader het voor zijn zoon opneemt, mogelijk zelfs als zijn zoon pleger van grensoverschrijdend gedrag is. In dat geval zou hij dat gedrag kunnen bagatelliseren (bijv. 'hij is nog zo jong', 'hij heeft het niet zo bedoeld' of 'de medesporter heeft het gedrag uitgelokt'). Plegers die tot de *in-group* behoren (bijv. omdat ze vrijwilligerswerk doen in de club) worden waarschijnlijk langer beschermd. Zou de pleger tot de *out-group* behoren, dan zouden er naar alle waarschijnlijkheid eerder maatregelen getroffen worden. Wanneer het slachtoffer tot de *out-group* behoort dan zal binnen de vereniging eerder gekeken worden naar de eigen schuld van het slachtoffer. Heeft het slachtoffer het er niet zelf naar gemaakt?

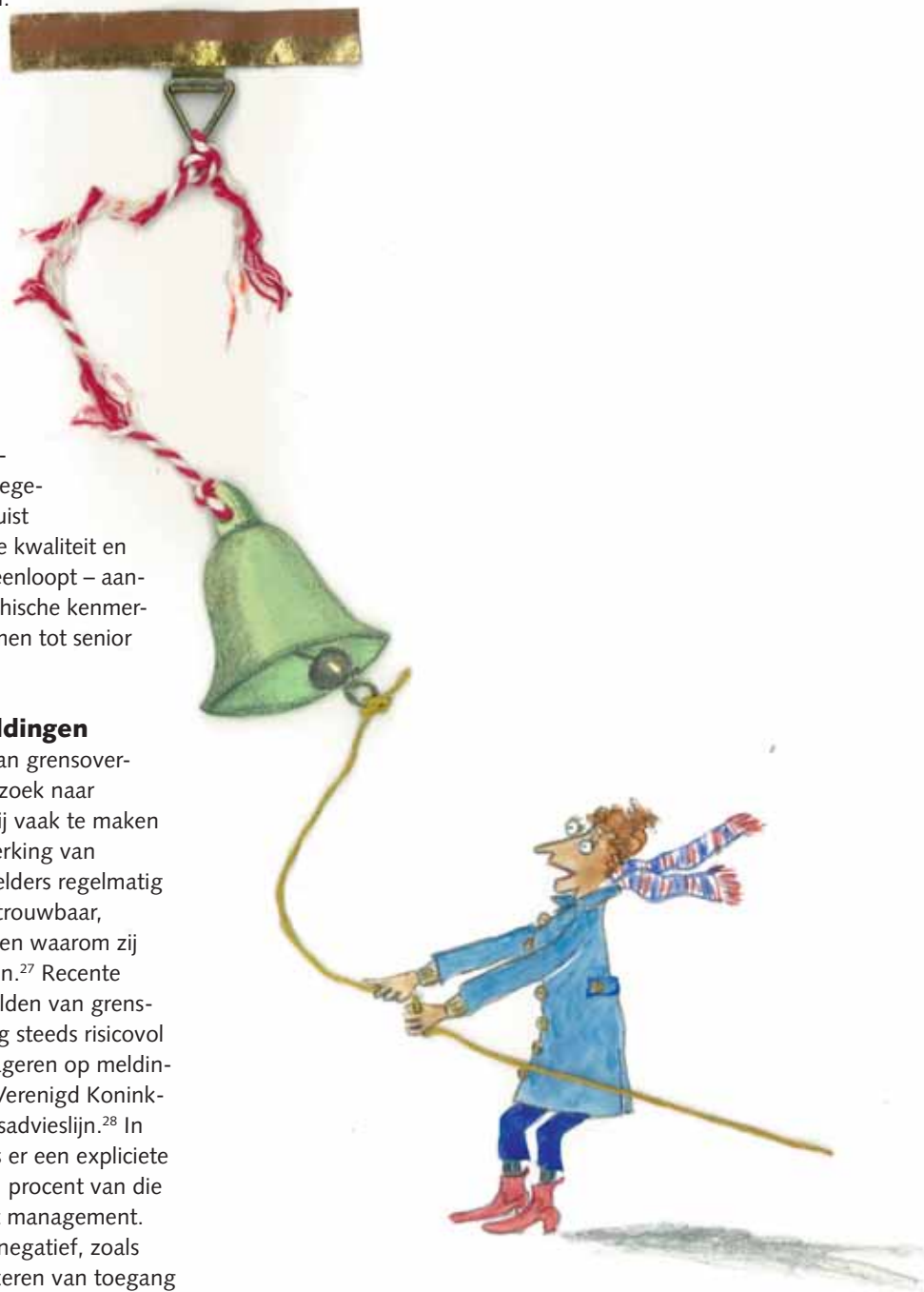
Bij universiteiten ligt de voedingsbodem van grensoverschrijdend gedrag in de sterke machts- en afhankelijkheidsrelaties, de harde competitie die (wetenschappelijke) carrières kunnen

maken of breken,²² en de masculiene cultuur.²³ Intimidatie wordt in deze context gebruikt om de eigen carrièrekansen te vergroten, maar ook om melders buitenspel te zetten.²⁴ In de academische wereld blijkt de omgeving – in wisselwerking met persoonlijkheidskenmerken van daders – dus eveneens een cruciale rol te spelen. Zo merken Forster en Lund op dat mensen met psychopathische persoonlijkheidskenmerken van nature aangetrokken zijn tot omgevingen en rollen die hun psychopathische neigingen tot bloei laten komen.²⁵ Het gaat dan over omgevingen met een hoge mate aan positionele macht, gecombineerd met beperkt institutioneel toezicht en weinig controlerende maatregelen. Deze auteurs concluderen dat daarom juist instellingen in het hoger onderwijs – waar de kwaliteit en omvang van institutioneel toezicht sterk uiteenloopt – aantrekkelijk zijn voor academici met psychopathische kenmerken. Deze kunnen relatief makkelijk opklimmen tot senior management- en bestuurlijke rollen.²⁶

Reactie op en onderzoek naar meldingen

Het is cruciaal dat organisaties meldingen van grensoverschrijdend gedrag ernstig nemen. Uit onderzoek naar melders of klokkenluiders blijkt echter dat zij vaak te maken hebben met represailles, zoals ontslag, beperking van promotiekansen en pesten. Ook worden melders regelmatig afgeschilderd als mentaal onstabiel of onbetrouwbaar, waardoor organisaties proberen te legitimeren waarom zij niet handelen naar aanleiding van meldingen.²⁷ Recente gevallen in de media bevestigen dat het melden van grensoverschrijdend gedrag ook in Nederland nog steeds risicovol is. Dat organisaties vaak niet of negatief reageren op meldingen blijkt ook uit een recente studie in het Verenigd Koninkrijk met 868 meldingen bij de klokkenluidersadvieslijn.²⁸ In minder dan 40 procent van de gevallen was er een expliciete reactie vanuit het management. Slechts in 2 procent van die gevallen werd de melder gesteund door het management. Meestal was de reactie naar de melder dus negatief, zoals verbale intimidatie van de melder, het blokkeren van toegang tot informatie, het opleggen van een disciplinaire maatregel of zelfs ontslag.²⁹ Ook onderzoek in Nederland laat zien dat 60 procent van de slachtoffers die melding deden van discriminatie, niet kregen waarop ze hadden gehoopt (bijv. excuses of aanpassing van werkomstandigheden), en dat 19 procent benadeeld werd, gaande van vervelende reacties tot ontslag.³⁰

Slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag zijn vaak erg ontsteld over het feit dat hun melding van machtsmisbruik, discriminatie en integriteitsschendingen door de organisatie als 'arbeidsconflict' wordt geframed. Die framing werkt sterk in het nadeel van melders en opent de deur voor institutioneel bedrog.³¹ Door onveilige meld- en zorgstructuren draagt de instelling zelf bij aan verdere traumatisering van slachtoffers. De incidentenbenadering maskeert onderliggende problemen van de organisatie, en maakt het gemakkelijker om het



probleem niet bij zichzelf, maar bij de melder te zoeken. Door te spreken van een 'conflict' kan de werkgever eenvoudig aansturen op een 'verstoorde arbeidsrelatie', wat over het algemeen door rechters als reden tot ontslag geaccepteerd wordt. Dit is een van de auteurs recent overkomen, en toont hoe gemakkelijk het voor werkgevers is om van 'onwelgevalige' personen, zoals melders van grensoverschrijdend gedrag, af te komen. De framing als conflict werkt ook dossieropbouw in de hand, waarbij onder andere door middel van mediation wordt geprobeerd aan te tonen dat de werkgever zijn best heeft gedaan om het 'conflict' minnelijk op te lossen. Verschillende slachtoffers melden dat zij mediation met een leidinggevende die grensoverschrijdend gedrag heeft getoond, als erg onveilig en zwaar traumatiserend hebben ervaren. Meer

onderzoek is nodig om na te gaan of dit ook op structurele basis gebeurt. Hoe dan ook moeten mediators in situaties waarin sprake is van verschillen in positionele macht zeer zorgvuldig te werk gaan, en expliciet nagaan of mediation überhaupt wenselijk is, dan wel dat andere maatregelen nodig zijn.

Dat meldingen serieus moeten worden genomen en represailles moeten worden vermeden staat buiten kijf. We weten verder relatief weinig over wat melders en andere betrokkenen verwachten van het onderzoek naar meldingen. Wat we wel weten is dat bij het doen van onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag grote risico's zijn op secundaire victimisering. In het proces van waarheidsvinding worden slachtoffers vaak gevraagd om meerdere keren hun verhaal te doen, en dit bij meerdere functiehouders, hetgeen herbeleving van de feiten kan creëren en als vernederend wordt ervaren.³² Daarnaast blijkt uit verkennend onderzoek van Heres en collega's naar als succesvol ervaren meld- en onderzoeksprocessen, opvallend genoeg dat de uitkomst van het onderzoek niet de belangrijkste reden was voor de positieve perceptie van betrokkenen.³³ Belangrijker was dat het meld- en onderzoeksproces eerlijk en rechtvaardig verliep, wat inhoudt dat er zorgvuldig en snel wordt gehandeld, dat betrokkenen doorlopend geïnformeerd worden doorheen het proces, en dat er een balans is tussen deskundigheid en menselijkheid. Deskundigheid bestaat volgens betrokkenen in dat onderzoek met name uit objectiviteit, onpartijdigheid en goede verbale en non-verbale communicatie; dit laatste blijkt uit goed kunnen luisteren en doorvragen, maar ook uit het algemeen voorkomen van de onderzoeker.

Slachtoffers ervaren mediation met een leidinggevende die grensoverschrijdend gedrag heeft getoond als erg onveilig en zwaar traumatiserend

Het Huis voor Klokkenluiders geeft verder aan dat interne feitenonderzoekers vaak meer kennis en begrip hebben van de specifieke organisatie, zeker als zij werken op afdelingen als compliance, veiligheidszaken of interne audit en vanuit die rol beschikken over relevante onderzoeksvaardigheden. Bij interne onderzoekers moet wel gegarandeerd worden dat er voldoende afstand is tussen de onderzoekers en de te onderzoeken feiten, om onafhankelijkheid te garanderen. Als daarover twijfel is, kunnen beter externen ingeschakeld worden. Dan moet wel sprake zijn van goede screening, niet enkel op vlak van kennis en deskundigheid (bijvoorbeeld in forensische technieken), maar ook op vlak van integriteit. Werkt de externe partij bijvoorbeeld in het kader van een professionele gedragscode en voldoet hun onderzoeksprotocol aan principes van het interne integriteitsbeleid?

Conclusie en aanbevelingen

Grensoverschrijdend gedrag kent veel verschillende verschijningsvormen en is vaak het resultaat van een ongezonde

organisatiecultuur.³⁴ De reactie vanuit organisaties schiet vaak tekort. Daarom sluiten wij deze bijdrage af met enkele concrete aanbevelingen om de aanpak van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer te verbeteren, veilig melden te stimuleren en deskundig feitenonderzoek te garanderen:

- Creëer een sfeer waarbinnen emotioneel, fysiek en seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomen wordt. Dit is niet enkel een verantwoordelijkheid van omstanders, maar van alle betrokkenen, met name ook bestuurders en leidinggevenden. Hierbij is van belang dat een institutionele omgeving wordt gecreëerd waarin expliciet de vraag wordt gesteld hoe men met elkaar omgaat, welk gedrag toelaatbaar is en welk niet, welke waarden en normen er gelden, en wie welke rollen of verantwoordelijkheden heeft op het vlak van de aanpak van grensoverschrijdend gedrag.
- Maak een goede afweging of een formele dan wel informele procedure geschikt is voor de afhandeling van een melding. De bescherming van de melder en de context van het grensoverschrijdend gedrag zijn hierbij belangrijke criteria. Enerzijds kan een formele procedure in een concrete situatie leiden tot onnodige escalatie met buitenproportionele gevolgen voor de betrokkenen. Anderzijds waarschuwt Essanhaji om voorzichtig te zijn met de vaak gehoorde aanbeveling om informeel het 'gesprek aan te gaan' of het 'onderling op te lossen', want '[d]at advies komt voort uit het idee dat iedereen gelijk is, waarmee hiërarchie of institutionele ongelijkheid wordt ontkend' en de melding wordt 'teruggebracht tot een communicatieprobleem'.³⁵ Een formele melding biedt bovendien meer garanties voor bescherming van de melder tegen benadeling.
- Voorkom de framing van een melding als conflict of incident. Door kwalitatief goede monitoring kan worden nagegaan of sprake is van structurele en systemische problemen bij organisaties.³⁶ Deze moeten dan worden aangepakt (onder andere via de Arbeidsinspectie of gerechtelijke instanties).
- Overweeg andere methoden dan mediation in gevallen waarin sprake is van extreem onveilige situaties en grensoverschrijdend gedrag. Onderzoek hiernaar is aanbevolen. Op dit vlak kan bijvoorbeeld geleerd worden van deskundigen uit andere domeinen, zoals huiselijk geweld.
- Installeer veilige interne meldkanalen die minimaal voldoen aan de vereisten van de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders en communiceer hier actief over. Doe inspanningen om ervoor te zorgen dat mensen die meldingen aanhoren of onderzoeken, onafhankelijke posities bekleden en actief gesteund worden door hun leidinggevenden. Maak middelen vrij voor de ontwikkeling van kennis, competenties, vaardigheden en houding van actoren die meldingen in organisaties aanhoren en onderzoeken.
- Ga met melders in gesprek over hun verwachtingen binnen de meld- en onderzoeksprocedure. Breng deze goed in kaart en stel bij indien nodig. Informeer melders over wat zij wel en niet kunnen verwachten van de nieuwe wetgeving voor de bescherming van klokkenluiders.
- Beschouw meldingen als 'gratis advies' en benut dus expliciet het leerpotentieel hiervan. ■

NOTEN

1. Jaarverslag Huis voor Klokkenluiders 2022.
2. www.lvvv.nl/nieuws-detail.
3. I. Claringbould e.a., *Grensoverschrijdend gedrag bij sporters met een beperking: een onderzoek naar de rol van betrokkenen in de sportvereniging*, Mulier Instituut/Universiteit Utrecht 2022, p. 39.
4. J. Mulder e.a., *Grensoverschrijdend gedrag in de Nederlandse sport. Prevalentieonderzoek gebaseerd op jeugdervaringen*, CentERdata & I&O Research 2020.
5. Mulder 2020.
6. N. Schipper-van Veldhoven e.a., 'Transgressive Behavior in Dutch Youth Sport', *Social Sciences* 2022/8, p. 348.
7. FNV & VAWO, *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten. Onderzoeksresultaten*, 2019.
8. A. Abbott, 'Huge survey reveals pressure of scientists' lives', *Nature* 2020 577(7791), p. 460-461.
9. N. Schipper-van Veldhoven e.a., '(Sexual) intimidation in sport in the Netherlands', in: Melanie Lang & Mike Hartill (eds.), *Safeguarding, Child Protection and Abuse in Sport*, Routledge 2014, p. 40-48.
10. K. de Vries e.a., *Rapport van de onderzoekscommissie seksuele intimidatie en misbruik in de sport*, Arko Sports Media 2017.
11. M. Dopheide e.a., *Ik dacht destijds dat het normaal was*, Mulier Instituut 2022.
12. Claringbould e.a., 2022.
13. J.K. Tijdink e.a., 'Personality traits are associated with research misbehavior in Dutch scientists: a cross-sectional study', *PLoS one* 2016/9.
14. N. Forster & D.W. Lund, 'Identifying and dealing with functional psychopathic behavior in higher education', *Global Business and Organizational Excellence* 2018/1, p. 22-31; S. Täuber, *Advies en aanbevelingen naar aanleiding van het rapport Sociale Veiligheid in de Nederlandse wetenschap*, Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs 2022.
15. *LNVH studies practices concerning Scientific Harassment. Will you share your experiences?*, Invh.nl.
16. Casual Academy, *Casualisation in Dutch Academia: Testimonials from the Margins* 2022, casualleiden.com; S.E. Moss & M. Mahmoudi, 'STEM the bullying: An empirical investigation of abusive supervision in academic science', *EClinicalMedicine* 2021/40, 101121.
17. I. Breetvelt, 'Sociale onveiligheid wordt onvoldoende bij de bron aangepakt', *ScienceGuide* 2022, 24 oktober 2022.
18. Täuber 2022.
19. Claringbould 2022.
20. B. Ashforth & V. Anand, 'De normalisering van corruptie in organisaties', *Onderzoek in organisatorische Gedrag* 2003/25, p. 1-52.
21. K. Ng, K. Niven & H. Hoel, 'I could help, but...': A dynamic sensemaking model of workplace bullying bystanders', *Human relations* 2020/12, p. 1718-1746.
22. KNAW, *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier naar praktijk* 2022, knaw.nl/publicaties.
23. Breetvelt 2022.
24. Täuber 2022.
25. Forster & Lund 2022, p. 24.
26. Breetvelt 2022.
27. K. Kenny e.a., 'Mental health as a weapon: Whistleblower retaliation and normative violence', *Journal of Business Ethics* 2019/160, p. 801-815.
28. W. Vandekerckhove & A. Phillips, 'Whistleblowing as a protracted process: A study of UK whistleblower journeys', *Journal of Business Ethics* 2019/159, p. 201-219.
29. Het is belangrijk om hier op te merken dat het onderzoek zich richtte op een extern meldkanaal waar melder meestal terecht kwamen omdat de melding intern niet goed was opgepakt of niet serieus was genomen. Dit kan de negatieve bias in de cijfers deels verklaren.
30. M. van Genugten & J. Svensson, *Dubbel de Dupe? Een studie naar de benadeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen*, Universiteit Twente, in opdracht van de Commissie Gelijke Behandeling 2019.
31. C.P. Smith & J.J. Freyd, 'Institutional betrayal', *American Psychologist* 2014/6, p. 575.
32. A. Gash & R. Harding, '#MeToo? Legal Discourse and Everyday Responses to Sexual Violence', *Laws* 2018/2, p. 21.
33. L. Heres e.a., *Succesvol intern melden van integriteitsschendingen*, USBO Advies, Universiteit Utrecht 2022.
34. KNAW 2022.
35. Z. Essanhaji, *De (on)mogelijkheid van klachten*, Onderzoeksrapport in opdracht van SoFoKles 2023.
36. Täuber 2022.