



# WAT WERKT BIJ

# HET VERMINDEREN VAN DISCRIMINATIE

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>1 Feiten en cijfers</b>	<b>6</b>
1.1. Hoe vaak komt discriminatie voor?	6
1.2. Uitingvormen van discriminatie	9
1.3. Wanneer komt discriminatie voor?	9
1.4. Wat zijn de oorzaken?	9
<b>2. Context</b>	<b>12</b>
2.1. Afkomst	12
2.2. Seksuele voorkeur en gender	12
2.3. Wet en regelgeving	13
2.4. Aanpak discriminatie in Nederland	14
<b>3. Wat werkt in het voorkomen van discriminatie?</b>	<b>15</b>
3.1. Inleven en empathie bevorderen	15
3.2. Sociale norm veranderen	20
3.3. Bewustwording stimuleren	26
3.4. Relatie tussen werkzame mechanismen	31
3.5. Andere werkzame mechanismen	31
3.6. Competenties van uitvoerders	32
3.7. Veelbelovende aanpakken	33
3.8. Conclusies	37
<b>4. Literatuurlijst</b>	<b>40</b>



# Inleiding

Ondanks het verbod op discriminatie, wat in de Nederlandse samenleving een belangrijk principe is, komt discriminatie nog veel voor. Wat de omvang is van discriminatie en de belangrijkste oorzaken wordt in hoofdstuk 1 van dit Wat werkt bij-dossier duidelijk. De historie, wetgeving en de belangrijkste spelers in de aanpak van discriminatie worden in hoofdstuk 2 behandeld. Verder gaan we in hoofdstuk 3 in op de werkzame mechanismen die kunnen werken bij het verminderen van discriminatie. Werkzame mechanismen zijn de processen die er toe leiden, of er aan bijdragen, dat een gewenst effect optreedt. Oftewel werkzame mechanismen geven antwoord op de vraag: waaróm en hoe werkt het? (Rensen, Bool en Felten, 2018). In het dossier beperken we ons tot drie werkzame mechanismen die voortkomen uit onderzoeken van Kennisplatform Integratie en Samenleving en Movisie (zie kader). Verder gaan we in dit hoofdstuk in op de vereiste competenties van uitvoerders die met de werkzame mechanismen aan de slag gaan. Tot slot komen veelbelovende praktijken aan de orde waarin de werkzame mechanismen duidelijk herkenbaar zijn.

Discriminatie vindt plaats op vele gronden. In dit Wat werkt bij-dossier ligt de nadruk op:

- discriminatie op grond van afkomst en godsdienst.
- discriminatie op basis van seksuele voorkeur en genderidentiteit ofwel discriminatie van LHBT's (staat voor lesbische vrouwen, homo mannen, biseksuele- en transgender-personen).

Dat neemt niet weg dat veel van de informatie in dit dossier ook bruikbaar is voor het tegengaan van discriminatie van andere groepen, zoals discriminatie op grond van sekse of discriminatie op grond van een beperking.

## KIS- en Movisierapporten die aan de basis staan van dit Wat werkt bij-dossier:

- Felten, H. (2016). Rainbows & Refugees: Verkenkend onderzoek naar wat werkt bij het vergroten van de acceptatie van LHBT onder vluchtelingen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H. (2017). Genderhokjes doorbreken: (hoe) werkt dat? De resultaten van een theorie-gestuurde evaluatie. Alliantie Genderdiversiteit: Utrecht.
- Felten, H. (2017). Riek Stienstra lezing: hoe bestrijd je schijntolerantie? Amsterdam: Edu Divers.
- Felten, H., Briels, B., Taouanza, I., Walz, G. (2017) Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten. Utrecht: Movisie.
- Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroting acceptatie homoseksualiteit. Utrecht: Movisie.
- Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Oostrum, D., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R. (2018) Meerdere vliegen in een klap: Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale mediacampagnes tegen discriminatie. Utrecht: KIS.



- Felten, H. & Vijlbrief, A. Doing it for optimal impact: Tips voor effectiever discriminatie verminderen over LHBTI's in voorlichtingen, trainingen en workshops. Utrecht: Movisie.
- Taouanza, I., Felten, H. en Keuzenkamp, S. (2016). Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeekkomsten. Utrecht: KIS.
- Visser, A. & Felten, H. (2018) Discriminatie in werving en selectie: Wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep. Utrecht: Movisie.

## Wat is discriminatie?

In het allereerst artikel van de Nederlandse grondwet staat dat discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras', geslacht of welke andere grond dan ook, niet is toegestaan. In het regeerakkoord<sup>2</sup> staat vermeld dat dit artikel wordt uitgebreid met seksuele gerichtheid en beperking. Het verbod op discriminatie is dus een belangrijk principe in de Nederlandse samenleving. Toch komt discriminatie nog veel voor.

## Definitie

De juridische definitie van discriminatie is de volgende:

*'elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast'*<sup>3</sup>

Het Sociaal en Cultureel Planbureau Discriminatie formuleert het als volgt:

*'discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering'* (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010).

Essentieel is dat het bij discriminatie gaat om onderscheid maken op basis van een kenmerk dat niet relevant is in een bepaalde kwestie. Bijvoorbeeld: een jongere weigeren als stagiair-receptionist vanwege zijn of haar afkomst. Afkomst is immers een factor die er niet toe doet. Wanneer iemand anders wordt behandeld, vanwege een kenmerk dat wél relevant is in de context, dan is er geen sprake van discriminatie. Bijvoorbeeld: wanneer een jongere wordt geweigerd als stagiair-receptionist wegens het niet hebben van bepaalde vaardigheden die relevant zijn voor de functie, is dit geen discriminatie<sup>4</sup>.

## Gronden van discriminatie

Voor een aantal discriminatiegronden zijn in verschillende wetten bepalingen opgenomen die bescherming bieden tegen discriminatie. Het gaat onder meer om de volgende gronden:

- godsdienst/levensovertuiging
- afkomst en huidskleur (ook wel 'ras' genoemd)
- geslacht waaronder ook: zwangerschap en genderidentiteit
- seksuele voorkeur (ook wel 'seksuele gerichtheid' of 'seksuele geaardheid' genoemd)
- beperking (ook wel 'handicap' genoemd) en chronische ziekte
- leeftijd

1 De term 'ras' wordt gebruikt in de wet maar het is een incorrecte veronderstelling dat er verschillende menselijke rassen zouden bestaan (zie onder andere Mukhopadhyay, Henze & Moses, 2013). In dit 'Wat werkt bij-dossier' spreken we daarom, naar gelang de context, over huidskleur, afkomst of etniciteit.

2 [www.rijksoverheid.nl/regering/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-2017-vertouwen-in-de-toekomst](http://www.rijksoverheid.nl/regering/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-2017-vertouwen-in-de-toekomst)

3 [www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html](http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html)

4 [www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie](http://www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie)



## Vormen van discriminatie

Vanuit de sociale wetenschap wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen:

- Interpersoonlijke discriminatie: dit gaat over het gedrag tussen mensen. De ene persoon discrimineert de ander.
- Institutionele discriminatie: dit heeft betrekking op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden. Het gaat om instellingen of organisaties die beleid hanteren waarbij (onbedoeld of bedoeld) het effect is dat er onterecht onderscheid wordt gemaakt bijvoorbeeld op basis van etniciteit, huidskleur of religie. Institutionele discriminatie is vaak niet terug te voeren op de handelingen van één persoon, maar een combinatie van diverse systemen, processen en (impliciete) handelingen.

Wanneer er sprake is van interpersoonlijke discriminatie of van institutionele discriminatie is soms moeilijk te bepalen. Als een politieagent iemand een bekeuring geeft omdat diegene een donkere huidskleur heeft, dan is dit interpersoonlijke discriminatie. Maar wanneer het binnen een politiekorps een normale gang van zaken is om mensen met een donkere huidskleur vaker te bekeuren, dan is dat institutionele discriminatie (Pincus, 1996). Bij institutionele discriminatie gaat het om structuren, processen en 'klimaat' binnen organisaties, en vooral binnen grotere sectoren, die zorgen voor ongelijkheid (Jones, 1997; Griffith, et al. 2007).

Daarnaast is er, juridisch gezien, een verschil tussen directe discriminatie en indirecte discriminatie. Bij directe discriminatie wordt een persoon op een andere wijze behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie. Bij indirecte discriminatie gaat het om een, ogenschijnlijk, neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze, waardoor personen uit een bepaalde groep (bijvoorbeeld met een bepaalde levensovertuiging of van een bepaald geslacht) worden getroffen<sup>5</sup>. Bijvoorbeeld: een restaurant laat geen honden toe. Hierdoor maakt het restaurant indirect onderscheid op grond van een handicap. Mensen met een blindegeleidenhond mogen dus niet naar binnen<sup>6</sup>.

## Vergroten weerbaarheid jongeren

Dit 'Wat werkt bij' dossier gaat over hoe discriminatie (in het bijzonder op grond van afkomst, religie en/of huidskleur en op grond van seksuele voorkeur en/of genderidentiteit) kunnen verminderen. Er is ook 'wat werkt' kennis over hoe de mensen, die gediscrimineerd worden (in het bijzonder jongeren), weerbaar worden.

Zie ook:

[www.kis.nl/publicatie/weerbaar-tegen-discriminatie](http://www.kis.nl/publicatie/weerbaar-tegen-discriminatie)

[www.bureauomlo.nl/2017/11/08/evaluatie-training-reageren-op-discrimineren/](http://www.bureauomlo.nl/2017/11/08/evaluatie-training-reageren-op-discrimineren/)

[www.movisie.nl/artikel/lhbt-jongeren-kwetsbaar-tot-weerbaar](http://www.movisie.nl/artikel/lhbt-jongeren-kwetsbaar-tot-weerbaar)

5 [www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie](http://www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie)

6 [werkwatch.nl/artikel/indirecte-discriminatie](http://werkwatch.nl/artikel/indirecte-discriminatie)

# 1. Feiten en cijfers

In hoofdstuk 1 beschrijven we de feiten en cijfers van het probleem discriminatie. Achtereenvolgens komen aan de orde de omvang, de vorm, oorzaken en wet en regelgeving en de aanpak van discriminatie in Nederland.

## 1.1. Hoe vaak komt discriminatie voor?

Het is ingewikkeld om te achterhalen hoe vaak discriminatie voorkomt. Zo wordt niet alle discriminatie bij politie of antidiscriminatiebureau (afgekort als ADV) gemeld. Onderstaande tabel geeft een verkort overzicht van de cijfers van meldingen en registraties van discriminatie in 2016 zoals weergegeven in het rapport Discriminatiecijfers in 2016 van kenniscentrum Art.1 en de Nationale Politie. De tabel is niet compleet; de volledige informatie is te vinden in bovenstaande rapport.

	Incidenten geregistreerd door de politie	Meldingen bij ADV's	Meldingen bij MiND: meldpunt voor online discriminatie
<b>Afkomst</b>	1.723 <sup>7</sup>	2001	578
<b>Antisemitisme</b>	335	122	162
<b>Geslacht</b>	34	403	-
<b>Handicap</b>	27	404	-
<b>Leeftijd</b>	-	499	-
<b>Religie</b>	371	350	
waarvan moslimdiscriminatie	352	250	251
<b>Seksuele voorkeur</b>	1295	380	54

Tabel 1. Overzicht cijfers van meldingen en registraties van discriminatie in 2016.

<sup>7</sup> Waarvan iets minder dan de helft te maken had met de donkere huidskleur van de gedupeerde.



Ook het College van de Rechten van Mens (zie ook 1.4) krijgt meldingen van discriminatie. In 2017 waren dit er 416<sup>8</sup>. Veel mensen melden discriminatie echter niet. Volgens onderzoek van het SCP wordt 1 op de 8 discriminatie incidenten gemeld (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Dat betekent in werkelijkheid dat de cijfers van discriminatie incidenten veel hoger zijn dan wordt geregistreerd. Redenen om discriminatie niet te melden, zijn:

- men denkt dat dit geen zin heeft,
- men vindt het incident niet belangrijk genoeg,
- men is er niet zeker van dat er sprake was van discriminatie (Andriessen et al. 2014).

### Houding ten aanzien van bepaalde groepen

Het bijhouden van meldingen is belangrijk, maar geeft geen compleet beeld. Niet iedereen maakt melding van discriminatie, niet elke melding is daadwerkelijk discriminatie en niet elk incident van discriminatie wordt als zodanig herkend. Het is daarom raadzaam om ook te kijken naar hoe de bevolking kijkt naar bepaalde bevolkingsgroepen. Want als een deel van de mensen aangeeft een bepaalde groep af te wijzen dan is de kans groot dat dit in de praktijk leidt tot discriminatie.

Wat weten we over de twee gronden die in dit dossier centraal staan (afkomst en religie en seksuele voorkeur en genderidentiteit)?

### Discriminatie op grond van afkomst en religie:

- In een steekproef onder 2.350 jongeren geeft 2 procent van zowel de christelijke als niet-gelovige jongeren aan niet zo positief te denken over Joden in Nederland. Bij islamitische jongeren ligt dit percentage op 12 procent en bij andere gelovigen op de 6 procent (van Wonderen en Wagenaar, 2015).
- In een steekproef onder 3.792 jongeren geeft iets meer dan 30 procent van de jongens aan negatief tot zeer negatief te denken over moslims. Dat is twee keer zo vaak als bij meisjes: daarvan denkt in dezelfde steekproef 15 procent negatief over moslims (Van Wonderen & Van Kapel, 2017).

- Ruim een vijfde (22 procent) van de Nederlandse bevolking ziet vluchtelingen als een bedreiging voor de veiligheid in Nederland. Het grootste deel (49 procent) ervaart deze dreiging echter niet. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren als het gaat om de Nederlandse waarden en normen: 27 procent meent dat vluchtelingen op dit vlak een bedreiging vormen, 45 procent vindt van niet (Kloosterman, 2018).

### Discriminatie op grond van seksuele voorkeur en genderidentiteit:

- 92 procent van de Nederlanders staat positief tegenover de vrijheid voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen om hun leven te leiden zoals zij willen, maar 13 procent keurt gelijke rechten voor adoptie af van koppels van gelijk geslacht. Als het gaat om zichtbaarheid van homo- of biseksualiteit is de acceptatie lager: 21 procent van de bevolking heeft er meer moeite mee als ze twee mannen hand-in-hand zien lopen, dan als zij een man en een vrouw dat zien doen (Kuyper, 2018).
- 13 procent van de bevolking is tegen operaties en hormoonbehandelingen voor mensen die transgender zijn, ook als zij hier goed over nadenken. Twintig procent van de bevolking gaat liever niet om met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn. Daarnaast vindt 14 procent van de mensen dat er iets mis is met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn (Kuyper, 2018).

### Gedrag ten aanzien van minderheidsgroepen

Naast cijfers over de houding van mensen zijn er ook onderzoeken naar het gedrag jegens mensen uit een minderheidsgroep. Uit een onderzoek van het SCP blijkt dat bij gelijkwaardige sollicitatiebrieven en ervaringen, sollicitanten met een niet-westers klinkende naam een significant lagere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek (Andriessen et al, 2010). Uit ander experimenteel onderzoek blijkt dat 'witte' ex-gedetineerden met een strafblad meer kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een migratieachtergrond zonder strafblad (Van den Berg, Blommaert, Bijleveld, en Ruiters, 2017).

8 [discriminatie.nl/files/2018-04/discriminatiecijfers-in-2017.pdf](https://discriminatie.nl/files/2018-04/discriminatiecijfers-in-2017.pdf)



Discriminatie speelt ook op andere terreinen dan werk, zoals in de hulpverlening en in het onderwijs. Zo is bekend dat cliënten vanwege hun LHBT-zijnsoms (direct of indirect) geweigerd worden door een hulpverlener (Taouanza & Felten, 2018) en dat zowel moslimjongeren (Bouma & de Ruig, 2015) als LHBT-leerlingen (Kuyper, 2015) in het onderwijs regelmatig te maken krijgen met discriminatie door hun medeleerlingen.

### Ervaringen met discriminatie

Een andere manier om in beeld te krijgen van de omvang van discriminatie is door in bevolkingsonderzoek te vragen hoe vaak mensen te maken krijgen met discriminatie. In 2014 deed het SCP (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014) een grootschalig onderzoek naar het ervaren van discriminatie. Hieruit blijkt dat 1 op de 8 mensen aangeeft vaak discriminatie te ervaren.

In bovenstaand onderzoek van SCP, zijn geen cijfers weergegeven over mensen die transgender zijn. Echter uit onderzoeken is het volgende bekend:

- Bijna vier van de tien mensen die transgender is, heeft een negatieve ervaring in de openbare ruimte, gepeild in het jaar voorafgaand aan onderzoek van het SCP in 2012 (Keuzekamp, 2012).
- Uit een steekproef van Transgender Netwerk Nederland blijkt dat een derde van de transgender personen maandelijks beledigd wordt vanwege het feit dat zij transgender zijn. Ook heeft 43 procent in het afgelopen jaar ten minste een evident gewelddadig incident meegemaakt. Meer dan de helft van de respondenten (54 procent) heeft een van bovenstaande incidenten of allebei meegemaakt (Oosterhout & Allink, 2015).

### Discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur:

	Discriminatie ervaren op grond van afkomst	Discriminatie ervaren op grond van huidskleur	Discriminatie ervaren op grond van religie
Marokkaanse Nederlanders	54%	21%	51%
Turkse Nederlanders	54%	13%	39%
Surinaamse Nederlanders	32%	43%	8%
Antilliaanse Nederlanders	26%	43%	4%
Moslims	54%	20%	46%
Joden	5%	-	9%

### Discriminatie op grond van seksuele voorkeur en genderidentiteit:

	Discriminatie ervaren op grond van seksuele voorkeur
Homo mannen	43%
Lesbische vrouwen	29%
Biseksuelen	6%





## 1.2. Uitingvormen van discriminatie

Discriminatie kan verschillende uitingvormen hebben (Andriessen, 2017):

- Negatieve bejegening. Denk aan onvriendelijke behandeling, naroeppen of pesten of consequent negatieve beeldvorming in de media. Dit wordt door burgers als het meest voorkomend genoemd. Ongeveer 12 procent van de bevolking heeft hier ervaring mee.
- Ongelijke behandeling. Zoals geweigerd worden voor een discotheek of café of het huren van een huis, of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Bijna 10 procent van de bevolking heeft hier ervaring mee.
- Vernieling, bedreiging of geweld. Denk aan mensen die op straat worden aangevallen of van wie eigendommen door anderen vernield of beklad worden. Ongeveer 2 procent van de bevolking heeft hier ervaring mee.

## 1.3. Wanneer komt discriminatie voor?

Discriminatie komt voor op verschillende momenten en plekken. Volgens het SCP (Andriessen, 2017) voelen mensen zich vaak gediscrimineerd als zij:

- op zoek zijn naar werk,
- zich in de openbare ruimte begeven,
- een opleiding volgen,
- aan het werk zijn,
- in contact zijn met hulp- en dienstverlening van instanties,
- arbeidsvoorwaarden ontvangen.

Of mensen ook daadwerkelijk gediscrimineerd worden, weten ze soms zelf niet zeker. Vooral bij het zoeken naar werk wordt hieraan getwijfeld: "ben ik afgewezen vanwege gebrek aan competenties of toch vanwege mijn afkomst?" Veel discriminatie vindt bovendien buiten het zicht van het slachtoffer plaats.

## 1.4. Wat zijn de oorzaken?

De belangrijkste voorspellers voor discriminerend gedrag van een individu zijn:

- Gevoelens: negatieve gevoelens ten aanzien van groepen mensen heten vooroordelen (Gordijn & Wigboldus, 2013).
- Denkbeelden: overdreven denkbeelden over groepen mensen noemen we stereotypen Gordijn & Wigboldus, 2013).
- Opvattingen over hoe anderen denken: denken dat anderen mensen denken dat discriminatie geoorloofd is of niet, noemen we de sociale norm (Bartholemew, Parcel, Kok, Gottlieb & Fernandez, 2011).

Hieronder lichten we deze drie (individuele) aspecten verder toe. Daarnaast is het belangrijk om oog te hebben voor de sociale context. Daarom gaan we in hoofdstuk 2 verder in op historisch gegroeide ongelijkheid en hoe dit doorspeelt in de hedendaagse samenleving.

### Vooroordelen zijn...

- gevoelens. Vooroordelen (in het Engels 'prejudice') zijn negatieve affectieve gevoelens van een specifieke groep. Vooroordelen refereren naar een houding terwijl stereotypen meer cognitief zijn (Gordijn & Wigboldus, 2013). Vooroordelen gaan over een gebrek aan waardering en het hebben van een (zekere mate van) afkeer van mensen omdat ze worden gerekend tot een bepaalde groep.
- zowel impliciet als expliciet. Vooroordelen worden in de wetenschappelijke literatuur vaak onderverdeeld in impliciete en expliciete vooroordelen. Bij impliciete vooroordelen gaat het om associaties die direct actief worden in het brein zonder dat iemand dit in de gaten heeft. Het uit zich in iemands gedrag of oordelen zonder dat deze daar zelf bewust van hoeft te zijn of dit opzettelijk doet (Gawronski & Bodenhausen 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Expliciete vooroordelen daarentegen zijn opzettelijke en bewust overwogen vooroordelen (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002). Zo kan iemand zich niet bewust zijn van vooroordelen ten aanzien van een bepaalde groep, maar daar wel



naar handelen en deze groep wel onterecht anders behandelen (= discrimineren). Denk bijvoorbeeld aan een vrouw die zegt geen vooroordelen te hebben jegens mensen met een donkere huidskleur, maar als ze samen met een donker persoon in de lift staat, houdt ze haar handtas toch steviger vast, zie ook dit [filmpje](#). De expliciete en impliciete houding komen dus niet altijd overeen (Dovidio, Kawakami, Johnson, Johnson & Howard, 1997; Greenwald & Banaji, 1995).

- een belangrijke voorspeller van discriminatie. Dit komt naar voren uit diverse onderzoeken (een review van Fiske uit 2004 in: Pager & Quillian, 2005; Talaska, Fiske & Chaiken, 2008). Zo tonen verschillende onderzoeken aan dat zowel expliciete als impliciete vooroordelen een voorspeller kunnen zijn van (ervaren) discriminatie of anderszins negatieve bejegening (Amodio & Devine, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000; Greenwald, Poehlman, Uhlmann, Banaji, 2009; Hall et al., 2015).

### **Stereotypen zijn...**

- iets anders dan vooroordelen. In interventies worden stereotypen en vooroordelen vaak als synoniemen van elkaar gebruikt, maar in de psychologie hebben ze ieder een andere betekenis. Terwijl vooroordelen verwijzen naar het affectieve, verwijst de term stereotype naar het cognitieve (Gordijn & Wigboldus, 2013). Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep (Gordijn & Wigboldus, 2013). Het zijn daarmee simplificaties: er zit vaak wel een kern van waarheid in, maar er wordt over gegeneraliseerd. Stereotypen kunnen zeker ook positief zijn, (Czopp, Kay, Cheryan, 2015; Morrison & Bearden, 2007) maar positieve stereotypen kunnen ook negatieve effecten hebben. Bijvoorbeeld: het is een positief stereotype dat moeders warm en aardig zijn, maar daardoor worden ze door werkgevers sneller gezien als onbekwaam en krijgen ze minder betaald vergeleken met mannelijke werknemers (Gordijn & Wigboldus, 2013).
- zowel impliciet als expliciet. Net als bij vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotiepe opvattingen of staan er niet bij stil. Zij hebben hierdoor niet in de gaten dat ze eraar

kunnen handelen. We spreken dan over 'impliciete stereotypen' (Amodio & Devine, 2006).

- een voorspeller van discriminatie. Dit blijkt uit verschillende onderzoeken (Cuddy, Fiske & Glick, 2007; Talaska, Fiske & Chaiken, 2008). Niet alleen expliciete stereotype beelden zijn van invloed of iemand zich wel of niet discriminerend gedraagt, maar ook de impliciete houding zijn bepalende voor gedrag (Amodio & Devine, 2006; Sekaquaptewa, Espinoza, Thompson, Vargas, von Hippel, 2003).

### **Sociale normen zijn...**

- wat mensen denken dat anderen denken. Wanneer mensen denken dat anderen uit hun omgeving tegen discrimineren zijn, gedragen zij zich minder discriminerend (Tankard & Paluck, 2016). Als je bijvoorbeeld een medestudent hoort vertellen, dat hij of zij racisme afkeurt, dan is de kans groter dat je zelf ook racisme gaat afkeuren. Dat werkt in veel situaties ook omgekeerd: wanneer mensen de indruk hebben dat anderen uit hun omgeving discriminatie goedkeuren, is er een grotere kans dat zij zelf gaan discrimineren (Blanchard, Lilly, Vaughn, 1991; Blanchard, 1994; Crandall, Eshleman, O'Brien 2002; Monteith, Deneen, Tooman, 1996).
- van invloed op gedrag. Ondanks iemands houding, kunnen mensen hun gedrag aanpassen aan de waar te nemen sociale norm (Palluck, 2009; Tankard & Paluck, 2016). Sociale normen verbinden ook interpersoonlijke- en institutionele discriminatie. Wanneer binnen een organisatie de cultuur heerst dat discriminatie van bijvoorbeeld vrouwen, LHBT's en moslims geoorloofd is, en dit zelfs is opgenomen in de regels, is de kans groot dat individuen gaan discrimineren, ook wanneer zij zelf eigenlijk positief staan tegenover vrouwen, LHHBT's en/of moslims (Tankard & Paluck, 2016).



## Vervlechting persoonlijke en institutionele discriminatie

Sociale normen binnen een organisatiecultuur kunnen zorgen voor een vervlechting tussen institutionele discriminatie en interpersoonlijke discriminatie. Uit onderzoek van Gowricharn en Çankaya (2015) binnen de politieorganisatie komt naar voren hoe een bepaalde beeldvorming over gemarginaliseerde groepen op nationaal niveau doorwerkt in het individuele handelen van politieagenten, zoals in de taal die zij gebruiken.

Voorbeeld: een politieagent geeft aan een burger in een stilstaande auto aan dat deze ergens niet mag parkeren. De burger heeft een migratieachtergrond en spreekt gebrekkig Nederlands. De agent benadrukt in het gesprek dat 'we ons zo niet gedragen in Nederland'. Iets wat burgers zonder migratieachtergrond nauwelijks te horen krijgen van agenten. Door dergelijke micro-acties wordt de 'norm' van een homogene nationale en culturele Nederlandse identiteit verder versterkt waar weinig ruimte is voor etnische minderheden.

Culturele normen en beelden zijn zowel normatief als selectief, zo stellen Gowricharn en Çankaya: met deze beelden kan een agent bijvoorbeeld bepalen wie een goede burger is en wie niet (Gowricharn & Çankaya, 2015). Ook Schinkel (2008) stelt dat het idee van 'goede burgers' die participeren in de Nederlandse samenleving en allen loyaal zijn aan de ontvangende samenleving, dominant is. Professionals werkzaam bij politie, in het onderwijs of binnen zorg en welzijn kunnen deze beelden toepassen in hun werk, specifiek in interactie met mensen met een migratieachtergrond. Hierdoor kunnen bepaalde negatieve sociale normen op nationaal niveau invloed hebben op dagelijkse interacties tussen professionals en burgers (Schinkel, 2008).



# 2. Context

In hoofdstuk 1 worden vooral individuele oorzaken van discriminatie genoemd. Dat doet niet geheel recht aan de complexiteit van het probleem. Discriminatie op grond van zowel seksuele voorkeur als genderidentiteit, en discriminatie op grond van afkomst en religie, hebben een lange geschiedenis.

## 2.1. Afkomst

In het boek *Witte onschuld* beschrijft Wekker (2017) dat discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie als onderdeel van het 'cultureel archief' van Nederland. De diep ingesleten attitudes en emoties die racisme in stand houden kennen hun oorsprong in de erfenis van 400 jaar slavernij en het koloniale verleden. Paradoxaal genoeg wordt racisme in Nederland vaak in alle toonaarden ontken. Hierdoor vindt er geen reflectie plaats over de vorming van Nederland tijdens de koloniale periode, waarin slavernij een belangrijke rol speelt. Dit 'collectieve culturele geheugen' is, volgens Wekker, nog altijd van invloed op het dagelijks leven van Nederland. Op cognitieve representaties, houdingen, emoties, gezondheid, maar ook op maatschappelijke structuren en in de opbouw van onze economie en organisaties, representaties van bevolkingsgroepen en sociaaleconomische- en onderwijsparticipatie van groepen. Simpel gezegd: slavernij en kolonialisme gaan uit van ongelijkheid tussen mensen op basis van huidskleur en afkomst. Door het afschaffen van slavernij en kolonialisme zijn niet plotseling de onderlinge denkbeelden en gevoelens over verschillen in huidskleur en afkomst veranderd, maar heeft dit – in bepaalde mate - nog steeds invloed op individuen en intuïties (zie ook Hira, 2012).

## 2.2. Seksuele voorkeur en gender

Ook discriminatie ten aanzien van LHBT's kent een lange historie. Tot 1811 is homoseksualiteit strafbaar in Nederland en tot 1971 geldt artikel 248bis van het Wetboek van Strafrecht. Daarin staat dat seksueel contact tussen meer- en minderjarigen (tussen 16 en 21 jaar) van hetzelfde geslacht strafbaar is, maar dat dit bij heteroseksueel contact niet het geval is, aldus Pierik en Felten (2013). Ook is er lange tijd afkeuring vanuit de medische sector. Pas in 1990 wordt homoseksualiteit door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) niet meer als ziekte beschouwd. In de jaren 70 van de vorige eeuw komt meer acceptatie, onder meer door de inzet van actiegroepen (zie o.a. Brants, 2017). In 1986 is er voor het eerst politieke aandacht in de vorm van een landelijke notitie over homobeleid en een coördinerend minister. In 1994 komt er een Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) waarin seksuele oriëntatie wordt opgenomen als non-discriminatiegrond. In 2001 wordt het burgerlijk huwelijk opengesteld voor paren van hetzelfde geslacht (Pierik & Felten, 2013). De afgelopen 10 jaar is Nederland aantoonbaar positiever gaan denken over homo- en bisexualiteit (Kuyper, 2018). Ook over mensen die transgender zijn, wordt steeds positiever gedacht (Kuyper, 2018). En ook voor deze groep is de wetgeving positief veranderd. De transgenderbeweging heeft hard gestreden voor het versimpelen van de procedure om in je geboorteakte, in de gemeentelijke basis administratie (GBA) en in je paspoort, van geslacht te kunnen veranderen, zonder te voldoen aan de verplichte sterilisatie-eis (Pierik & Felten, 2013).

Door sociale bewegingen zijn wetten in Nederland aangepast en is gelijkheid wettelijk vast gelegd. Maar het werkt ook andersom: wanneer wetten discriminatie verbieden en zorgen voor gelijkheid tussen burgers, dan wordt dit de sociale norm in de samen-



leving. Dit zorgt er voor dat meer mensen (meer) hun best doen om hier naar te handelen (Cox & Barron, 2012; Hebl, Barron, Cox, Corrington; Robinson & Darley, 1995).

## 2.3. Wet en regelgeving

De belangrijkste wet om discriminatie tegen te gaan is de Algemene wet gelijke behandeling (AWBG). Hierin staan artikelen die burgers in Nederland bescherming bieden tegen discriminatie op grond van godsdienst/levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, afkomst, geslacht (waaronder ook transgender en zwangerschap), nationaliteit, heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid (of biseksuele gerichtheid), burgerlijke staat (gehuwd of ongehuwd) en wel of geen geregistreerd partnerschap.

### Discriminatie is strafbaar

Daarnaast is discriminatie verboden in het Wetboek van Strafrecht. In dit wetboek staan regels waarin is vastgelegd welke handelingen, zoals diefstal, moord en verkrachting, strafbaar zijn en wat de maximumstraf hiervoor is. In dit wetboek is opgenomen dat discriminatie strafbaar is en dan gaat het om de volgende vormen van discriminatie: beledigen in het openbaar, aanzetten tot haat, discriminatie of geweld en discriminatie bij de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf.

Daarnaast worden er veel 'gewone' delicten gepleegd, waarbij discriminatoire aspecten een rol spelen. Dit doorgaans als motief op de achtergrond, aldus het Openbaar Ministerie<sup>9</sup>. Bijvoorbeeld: een persoon wordt in elkaar geslagen omdat deze persoon transgender is. Het delict is dan geweld, maar wel met een discriminerende achtergrond.

Als burgers de indruk hebben dat een persoon of organisatie zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan discriminatie, kunnen zij hiervan aangifte doen bij de politie. Vervolgens bekijkt het Openbaar Ministerie of ze de persoon of organisatie vervolgen.

<sup>9</sup> [www.om.nl/onderwerpen/discriminatie](http://www.om.nl/onderwerpen/discriminatie)

## Zijn kleding-eisen discriminerend?

Wanneer een werkgever van een werknemer eist dat deze geen hoofddoek draagt (of sollicitanten weigert om dezelfde reden) dan is dit in de meeste gevallen discriminatie. Het College van de rechten van de Mens zegt hierover: "De werkgever stelt soms eisen aan de kleding die je draagt. Bijvoorbeeld omdat hij of zij wil dat je er representatief uitziet of een neutrale uitstraling hebt. Soms is dit terecht, bijvoorbeeld omdat voor je werk veiligheid, hygiëne en neutraliteit belangrijk zijn. Maar soms is dit discriminerend. Voor veel functies is het bijvoorbeeld niet relevant of je een hoofddoek draagt. De werkgever mag dan niet eisen dat je jouw hoofddoek afdoet. Er is dan sprake van discriminatie."<sup>10</sup>

Er is Nederland wel een 'Wet gedeeltelijk verbod gezicht bedekkende kleding', Ook wel bekend als het 'boerka verbod'. Amnesty International geeft aan dat dit strijdig is met internationale mensenrechten. Hierin is vastgelegd dat eenieder het recht heeft om zijn of haar geloof, persoonlijke overtuiging of identiteit uit te drukken door te kiezen hoe hij of zij zich kleedt.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> [www.mensenrechten.nl/nl/subpage/op-de-werkvloer](http://www.mensenrechten.nl/nl/subpage/op-de-werkvloer)

<sup>11</sup> [www.amnesty.nl/wat-we-doen/themas/discriminatie/vraag-antwoord-over-boerkaverbod](http://www.amnesty.nl/wat-we-doen/themas/discriminatie/vraag-antwoord-over-boerkaverbod).

## 2.4. Aanpak discriminatie in Nederland

In Nederland wordt op verschillende manieren gewerkt aan het aanpakken van discriminatie. In deze paragraaf schetsen we een globaal overzicht van de belangrijkste wijzen.

### Strafrechtelijke aanpak

Politie en justitie zijn belast met de strafrechtelijke aanpak van discriminatie. In 2017 worden 144 specifieke discriminatiefeiten ingeschreven, behorend bij 138 verschillende zaken, aldus het rapport 'Strafbare discriminatie in beeld 2017'. Specifieke discriminatiefeiten zijn de feiten die worden ingeschreven en waar een beslissing over wordt genomen op grond van een van de discriminatieartikelen uit het Wetboek van Strafrecht. Daarnaast zijn er 187 CODIS-feiten ingeschreven, behorend bij 154 verschillende zaken; dat zijn strafrechtzaken waarbij een discriminatieaspect mee speelt. De rechterlijke beslissingen in 2017 geven weer dat van de zaken waarin een specifiek discriminatieartikel ten laste is gelegd, er in 71 procent sprake is van een veroordeling.

### Registratie

Alle gemeenten zijn in Nederland wettelijk verplicht om een antidiscriminatie voorziening (ADV) voor hun inwoners in te richten<sup>12</sup>. Een ADV heeft twee wettelijke taken: (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten (zie Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid).

### Toezicht op AWGB

Het College van de Rechten van de Mens ziet toe op de toepassing van Algemene Wet Gelijke Behandeling in de Nederland. Het College is bevoegd te oordelen of er sprake is van ongelijke behandeling op terreinen beschreven in de AWGB en aanverwante wetten. Daarnaast kan het College onderzoek doen binnen sectoren wanneer er sprake is van vermoedelijk structureel onderscheid.

---

12 Alle ADV's zijn te vinden op de site [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

Dit past binnen de bredere taak van het College om mensenrechten in Nederland te beschermen, belichten en bevorderen. Het College doet ook onderzoek en geeft advies en voorlichting. Jaarlijks verschijnt er, van het College, een rapport over de mensenrechtensituatie in Nederland.<sup>13</sup>

### Preventie

Nederland heeft belangrijke afspraken gemaakt over situaties waarin discriminatie al heeft plaats gevonden: dat moet geregistreerd worden en politie en justitie kunnen dit onderzoeken. Als het gaat over preventie van discriminatie dan hebben deze partijen, wettelijk gezien, geen verplichte taak. Een aantal gemeenten geeft het ADV of anderen partijen zoals sociaal werk, vrijwilligersorganisaties of zelforganisaties een taak in de preventie van discriminatie. Dat valt voor veel gemeenten onder de noemer 'preventie'.

Daarnaast zijn er ook veel burgerinitiatieven opgericht met het doel om discriminatie te voorkomen. Denk daarbij aan actiegroepen en belangenorganisaties die voorlichting geven over discriminatie op scholen of in organisaties, dialoogbijeenkomsten houden in buurten of via sociale media aandacht vragen voor het thema. Voor LHBT's is dit een divers palet. Bijvoorbeeld: COC Nederland (met lokale lid verenigingen door het hele land), Transgender Netwerk Nederland, Maruf, Contrario en Outway. Ook als het gaat over discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie zijn er diverse actie- en belangenorganisaties: de New Urban Collective, Nederland wordt beter, Control Alt Delete of Nederland bekend kleur.

Uitvoerders, en het type interventies, die in Nederland worden ingezet om discriminatie aan te pakken, zijn dus zeer divers. Een uitvoerder kan zowel een vrijwilliger als een professional zijn. Zij doen dat of in opdracht van dze (lokale) overheid of op eigen initiatief. Zij doen dit in de vorm van theater, film, dialoog, debat, tentoonstelling, artikel of op een andere wijze. In de Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid zijn verschillende voorbeelden te vinden.

---

13 <https://www.mensenrechten.nl/nl/wat-doet-het-college>



# 3. Wat werkt in het voorkomen van discriminatie?

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de werkzame mechanismen in de aanpak van discriminatie. De focus ligt op drie werkzame mechanismen en de samenhang tussen deze mechanismen. Daarna komen de competenties aan bod die nodig zijn om te werken met deze werkzame mechanismen. We beschrijven enkele veelbelovende aanpakken waarin de drie werkzame mechanismen worden ingezet. Van deze drie werkzame mechanismen is bekend dat zij werken bij het verminderen van discriminatie. Per mechanisme beschrijven we de werking, het effect, wat er wel of niet aan werkt, de wijze waarop deze wordt toegepast in interventies en voor welke vorm van discriminatie dit mechanisme goed werkt. Er zijn natuurlijk ook nog andere werkzame mechanismen, maar deze vragen om nader onderzoek. Zodra hier meer over bekend is, voegen we deze gegevens aan dit 'Wat werkt bij-dossier' toe.

## 3.1. Inleven en empathie bevorderen

Empathie kan mogelijk leiden tot meer sociaal gedrag van mensen (zie o.a. Batson, Eklund, Chermok, Hoyt, Ortiz, 2007; Goubert, et al. 2005). Bij discriminatie dat ook draait om de verhouding tussen verschillende groepen kan meer empathie een verschil uitmaken. Verschillende interventies zetten daarom in op het vergroten van empathie of inlevingsvermogen met positieve effecten als resultaat (zie o.a. Berger, Benatov, Abu-Raiya, Tadmor, 2016; Paluck, 2009; Tompkins, Shields, Hillman, White, 2015).

Het werkzame mechanismen werkt als volgt: wanneer mensen luisteren (of kijken) naar het verhaal van iemand die te maken heeft met discriminatie, dan kunnen zij zich gaan inleven in dit verhaal (zie 3.1.1. onderbouwing schakel 1). De luisteraar gaat als het ware meevoelen met de persoon die gediscrimineerd wordt.

Door inleving kan empathie ontstaan (zie onderbouwing schakel 2a) en empathie vermindert vooroordelen en stereotypen: zowel impliciet als expliciet (zie onderbouwing schakel 3).

Empathie is dan het gevolg van het inleven in een ander. Het inleven in het perspectief van een ander heeft *an sich* ook al positieve effecten op de relatie met mensen uit een 'andere' groep (zie onderbouwing schakel 2b). De stap van empathie is dus niet per se nodig. Om die reden staat in onderstaand schema, waar het werkzame mechanismen wordt toegelicht, empathie anders weergegeven (lichtere kleur) omdat deze stap kan worden overgeslagen.

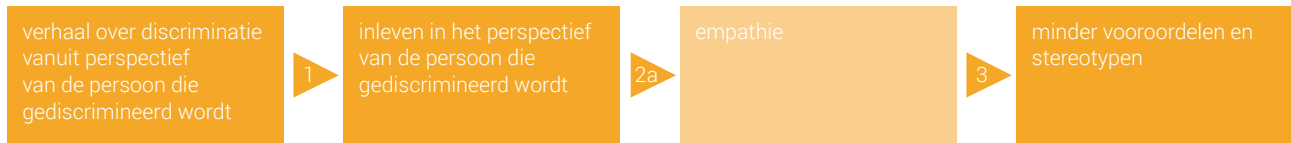
## Empathie en inlevingsvermogen

Empathie en inlevingsvermogen zijn soortgelijke begrippen. Het gaat over je verplaatsen in, en meevoelen met, iemand anders. Maar er is een verschil: empathie wordt meestal gezien als meevoelen of hetzelfde voelen als iemand anders (Batson & Ahmad, 2009). Dit terwijl inleven meer gaat over je (cognitief) een voorstelling maken hoe de situatie is voor een ander. Dit kan op twee manieren: 'in de schoenen' van een ander gaan staan en bedenken hoe hij of zij zich voelt. Of voorstellen hoe het voor jou zelf is om in de positie van de ander te zitten en hoe jij je dan voelt (Batson & Ahmad, 2009). Beide zijn vormen van inleven in een ander.

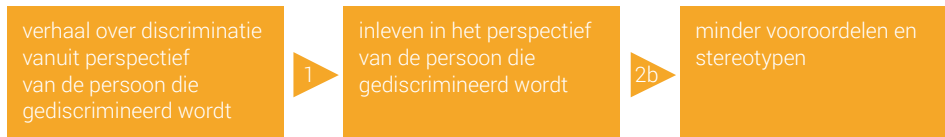


## Het werkzame mechanisme ziet er schematisch zo uit:

### 2A



### 2B



### 3.1.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte onderbouwing van het bewijs:

#### **(1) Een verhaal over discriminatie vanuit het perspectief van de persoon die gediscrimineerd → tot inleven in het perspectief van de persoon die wordt gediscrimineerd**

Wanneer een verhaal wordt verteld over een onrechtvaardige situatie, vanuit het perspectief van een persoon uit een gestigmatiseerde groep, kunnen mensen, die niet tot die groep behoren, zich hierin inleven (Dovidio et al. 2004; Vescio, Sechrist en Paolucci, 2003). Dit kan omdat de luisteraar of kijker zich gaat identificeren met de hoofdpersoon (Moyer-Gusé, 2008; Moyer-Gusé & Nabi, 2010; Slater & Rouner, 2002). Doordat men zich identificeert met diens karakter, verandert iemands overtuiging (Batson & Ahmed, 2009; Igartua & Barrios, 2012; Igartua, 2010). Als mensen zich identificeren met karakters, met hen meeleven en de doelen van het karakter onderschrijven, vermindert dit de weerstand om hun houding te veranderen. Dit komt omdat ze, als het ware, helemaal 'in het verhaal zitten' (Igartua, 2010, op basis van Cohen, 2001). In andere woorden: het gaat er om dat mensen zich emotioneel binden aan karakters en zowel emotioneel als cognitief betrokken worden bij zijn of haar verhaal (Green, Brock en Kaufman, 2004; Igartua & Frutos, 2017; Johnson, 2013).

Een verhaal over discriminatie kan op verschillende manieren verteld worden: allereerst door een persoon die 'live' aanwezig is tussen de personen die luisteren naar het verhaal (Geasler, Croteau, Heine-man, Edlund, 1995; Pettigrew & Tropp, 2009). Maar het verhaal kan ook worden gelezen (Bruneau & Saxe, 2012) of het verhaal kan verwerkt zijn in een film of tv-serie (Igartua & Frutos, 2017; Schiappa, Gregg & Hewes, 2005, 2006; Vescio, et al. 2003). Wanneer iemand zijn verhaal 'live' vertelt dan kan dit als nadeel hebben dat de luisteraar of kijker vooral nadenkt (vaak onbewust) over hoe de ander over hem of haar denkt, waardoor de luisteraar niet 'opgaat' in het verhaal zelf (Vorauer en Sasaki, 2009; 2014).

#### **2a) Inleven in het perspectief van de persoon die gediscrimineerd wordt → empathie**

Inleven in de situatie van een ander leidt tot empathie voor de 'ander' en voor de groep waar deze persoon bij hoort (Batson, Chang, Orr, Rowland, 2002; Coke, Batson & McDavis, 1978; Shih, Wang, Bucher, Stozler 2009). Door inleven, ga je als het ware meevoelen met een ander of hetzelfde voelen als de ander. Dat noemen we empathie (Batson & Ahmad, 2009). Empathie blijkt een verklaring waarom inleven in een ander tot een betere houding leidt naar mensen uit gediscrimineerde groepen (Vescio, et al. 2003).





## 2b) Inleven in het perspectief van de persoon die gediscrimineerd wordt → minder vooroordelen en stereotypen

Inleven in een ander, *an sich*, levert ook al positieve resultaten op: dit hoeft niet altijd door empathie. Je inleven in een ander vermindert namelijk stereotypen (Dovidio, et al. 2004; Galinsky & Moskowitz, 2000; Todd, Galinsky, Bodenhausen, 2012) en zorgt voor een positievere houding (Broockman & Kalla, 2016; Hillman & Martin, 2002; Tompkins, Shields, Hillman, White, 2015; Wang, Kenneth, Ku, Galinsky, 2014). Dit geldt zowel voor een impliciete als expliciete houding (Todd & Galinsky, 2014).

## (3) Empathie → minder vooroordelen en stereotypen

Empathie voor een persoon uit een gestigmatiseerde groep leidt tot minder vooroordelen naar deze groep (Batson & Ahmad, 2009; Batson, Polycarpou, Harmon-Jones, Imhoff & Mitchener, 1997; Berthold, Leicht, Methner en Gaum, 2013; Eisenberg, Eggum, Di Giunta, 2009; Finlay & Stephan, 2000; Hodson, Choma, Costello, 2009, Shih, Wang, Bucher, Stozer, 2009).

Dat empathie leidt tot minder vooroordelen en stereotypen blijkt ook uit de 'contacttheorie'. De 'contacttheorie' is de theorie dat ontmoetingen tussen verschillende groepen leidt tot minder vooroordelen, mits dit onder de juiste voorwaarden gebeurt (Allport, 1954). Deze theorie is goed onderzocht en blijkt inderdaad te werken in de praktijk (Brown & Hewstone, 2005; Paluck & Green, 2009; Pettigrew & Tropp, 2006; Smith, Axelton, Saucier 2009). De verklaring is dat door ontmoeting inleven en empathie kan ontstaan. Wanneer mensen zich echt gaan inleven in een persoon uit een andere groep, dan ervaren zij empathie voor die ander en verminderen de negatieve gevoelens (Pettigrew & Tropp, 2008). Ook voor de lange termijn effecten speelt empathie een belangrijke rol in de 'contacttheorie' (Swart, Hewstone, Christ, Voci, 2011).

## Secondary transfer effect

Door goed contact en inleven worden vooroordelen ten aanzien van een groep verminderd. Tegelijkertijd worden hierdoor ook vooroordelen ten aanzien van andere groepen verminderd. Dit heet het **secondary transfer effect** (Pettigrew, 2009) en het effect is aangetoond (Tausch et al. 2010; Shook, Hopkins en Koech, 2016; Van Laar, Levin, Sinclair, Sidanius, 2005). Voorbeeld: een schoolklas ontmoet een homoseksuele man en leeft zich in, in zijn verhaal. Daardoor verminderen de vooroordelen van de klas. De kans groot dat de klas daarna ook minder vooroordelen heeft naar vergelijkbare 'groepen' zoals lesbische vrouwen, biseksuele- en transgenderpersonen. Een van de verklaringen voor het **secondary transfer effect** is dat positieve gevoelens ten aanzien van de ene groep, ook toegepast worden voor andere groepen (Pettigrew, 2009; Shih, Stotzer, Gutiérrez, 2013; Vezzali & Giovanni, 2012)

### 3.1.2. Waarom werkt het mechanisme?

Dat inlevingsvermogen en empathie werken om vooroordelen en stereotypen te verminderen, kan verklaard worden doordat iemands zelfbeeld gaat overlappen met het beeld van de ander op het moment dat iemand zich inleeft in een ander. Het beeld van de ander en van jezelf komen dichterbij elkaar (Galinsky & Moskowitz, 2000; Galinsky, Ku & Wang, 2005; Todd, Bodenhausen & Galinsky, 2012; Todd & Galinsky, 2014; Todd & Burgmer, 2013; Wang, Ku, Tai en Galinsky, 2014;). Omdat veel mensen dus een positieve associatie hebben bij zichzelf, krijgen ze, door zich in te leven in de ander, ook een positieve associatie van de ander. Vrij vertaald: je gaat de roze bril die je opzet om naar jezelf te kijken, ook opzetten als je naar de ander kijkt.



Een andere verklaring is dat empathie ervoor zorgt dat mensen anderen willen steunen. Dit staat los van het feit of ze de ander wel of niet aardig vinden en/of of ze wel of niet vooroordelen hebben. Empathie kan namelijk een bepaalde altruïstische motivatie opwekken, waarbij het verbeteren van het welzijn van de ander centraal staat (Batson, 1991; aangehaald door Dovidio, Gaertner, Kawakami, 2003). Wanneer die motivatie is aangewakkerd, ziet de persoon dat zijn of haar eigen vooroordelen het welzijn van de ander kunnen schaden en dat wil deze persoon voorkomen.

### 3.1.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

Er zijn een aantal situaties waarin inlevingsvermogen en empathie niet goed werken:

- **Als het verhaal te politiek is.** Wanneer luisteraars (of kijkers of lezers) in de gaten hebben dat hun houding moet veranderen door het verhaal. Als het er te dik bovenop ligt, werkt het minder goed (Slater, Rouner & Long, 2006). Het verhaal werkt ook niet als het gevoelens oproept van bedreiging of wanneer de luisteraar (of kijker of lezer) ervan in de stress raakt (Sassenrath, Hodges and Pfattheicher, 2016).
- **Als iemand zich bedreigt voelt of zich in een marginale positie bevindt.** Het verminderen van bedreiging is niet alleen een belangrijke voorwaarde voor het slagen van de 'contacttheorie', maar gevoelens van bedreiging kunnen zelfs het positieve effect van empathie en inlevingsvermogen teniet (Insko et al, 1992; Sassenrath, Hodges, Pfattheicher, 2016).
- 'Inleven' levert niet veel effect op bij mensen die onderdeel vormen van een groep die sterk gediscrimineerd wordt. Dan werkt het beter als andere mensen (met een machtige positie / uit de groep die vaak discrimineert) naar hun verhaal luisteren en zich in hun perspectief verplaatsen (Bruneau & Saxe, 2012). Dus als 'witte' mensen echt gaan luisteren naar de verhalen en ervarin-

gen van 'zwarte' mensen (of heteroseksuelen luisteren naar de verhalen van homoseksuelen of cis-mensen<sup>14</sup> luisteren naar de verhalen van mensen die transgender zijn) dan heeft dit waarschijnlijk meer effect, dan andersom.

- **Als mensen een laagzelfbeeld hebben.** Voor deze mensen is het niet mogelijk een positiever beeld te krijgen van de ander, wanneer zij zich inleven in de ander, omdat wanneer het beeld van zichzelf en de ander samenkomen dit negatief blijft. Als jij jezelf niet door een roze bril ziet en negatief over jezelf denkt, dan zorgt inleven in een ander niet voor het verminderen van vooroordelen terwijl dit wel werkt bij mensen met een positief zelfbeeld (Galinsky & Ku, 2004; Todd & Galinsky, 2014).
- **Als je jezelf niet benoemt als onderdeel van een groep.** Voorbeeld: Een heteroman heeft stereotype opvattingen over homomannen, bijvoorbeeld dat alle homo's de kleur roze mooi vinden. Deze man ontmoet een homo die helemaal niet van de kleur roze houdt. Dan bestaat de kans dat deze man, de andere man niet beschouwt als 'een echte homo' maar als een uitzondering 'ik vind homo's raar maar jij bent wel oké'. Dit fenomeen heet subtyping en zorgt ervoor dat mensen hun stereotype beelden in stand houden (Hewstone & Hamberger, 2000; Hewstone, Macrae, Griffiths, Milne & Brown, 1994; Johnston & Hewstone, 1992; Johnston, Hewstone, Pendry & Frankish, 1994; Kunda & Oleson 1995; Maurer, Park & Rothbart, 1995; Moreno & Bodenhausen, 1999; Richards & Hewstone, 2001; Weber & Crocker, 1983; Yzerbyt, Coull, Rocher, 1999). Mogelijk speelt dit bij empathie geen rol, omdat empathie gaat over gevoelens en niet over overtuigingen (Batson et al. 1997; Vesico, et al. 2003). Maar ook bij het veranderen van gevoelens is het belangrijk dat de positieve gevoelens voor één persoon, worden toegepast op de hele groep waar iemand bij hoort (Alvidrez, Piñeiro-Naval, Marcos-Ramos, Rojas-Solís, 2015; Batson, et al. 1997). Wanneer de homoman in het voorbeeld

---

<sup>14</sup> Cis gender, ofwel CIS betekent dat je genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat je is toegewezen bij geboorte. Je als cis gender identificeren betekent dat je geen transgender bent. Zie <https://transgenderinfo.be/f/pers/terminologie/>



zichzelf duidelijk benoemt naar de heteroman toe en zich presenteert als 'typerend' of 'representatief' voor alle homomannen, dan werkt dit beter dan wanneer de homoman zichzelf minder duidelijk benoemt als homo (Alvídrez, et al. 2015; Johnson & Hewstone, 1992). Op die manier kan deze man, niet alleen zorgen voor minder stereotiepe beelden naar hemzelf toe, maar ook ten aanzien van alle homomannen.

- **Als empathie wordt opgevat als medelijden.**

Wanneer empathie wordt opgevat als 'medelijden' (pity), heeft dit geen positief effect. Bij empathie moet er een gevoel van contact met de ander worden ervaren. Het werkt goed als dit contact gevoelens van bewondering of gevoelens van inspiratie teweegbrengt (Bartsch, Oliver, Nitsch, Scherr, 2018).

- **Als mensen weigeren zich in te leven.** Sommige mensen willen zich absoluut niet identificeren met een bepaalde groep, of een groepslid, omdat ze een grote afkeer voelen voor deze groep (Todd & Galinsky, 2014). Het inleven in de ander vraagt enige inspanning van deze mensen. Mensen kunnen simpelweg weigeren om zichzelf in de schoenen te plaatsen van iemand die 'anders' is en doen daarmee alle positieve resultaten teniet (Batson, Eklund, Chermok, Hoyt, & Ortiz, 2007).

- Mensen die expliciet sterk discriminerende opvattingen hebben, weigeren zich in te leven in mensen uit de groep waar zij een aversie tegen hebben (Igartua & Frutosuit, 2017).

### 3.1.4. Voorbeelden type interventies

Het werkzame mechanisme van inlevingsvermogen en empathie kan in verschillende type interventies worden gebruikt. Het kan via een 'live' ontmoeting (Pettigrew & Tropp, 2009). Maar het kan ook gaan om het kijken naar een film of documentaire (Dovidio, et al. 2004). Of via het luisteren naar een radio-interview (Batson et al. 1997; Vesico et al./ 2003) of een radiossoap, zoals Paluck (2009) aantoonde in een grootschalige veldstudie. Het kan via 'verhalende' nieuwsberichten op televisie (Oliver, Dillard, Bae, Tamul, 2012), via het lezen van nieuwsberichten (McKeever, 2015) of zelfs via een sport event (Bartsch, Oliver, Nitsch, Scherr, (2018) of via rollenspellen (Hodson, Choma, Costello, 2009).

## Denkbeeldig contact

Een variant op 'echt contact' is 'denkbeeldig contact'. Door je voor te stellen hoe het is om een gesprek te hebben met iemand uit een gestigmatiseerd groep en je voor te stellen dat dit gesprek positief verloopt, kun je in enige mate zowel impliciete als expliciete vooroordelen verminderen (Husnu & Crisp, 2010; Merritt, Gardner, Huber, Wexler, Banister, Staley, 2018; Miles & Crisp, 2014; Turner & Crisp, 2010; Turner, Crisp, Lambert 2007; West, Husnu, Lipps, 2015). Denkbeeldig contact werkt minder goed als mensen de andere groep al kennen (Hoffarth & Hodso, 2015) en het werkt minder goed als 'echt contact', maar het kan wel een bijdrage leveren aan het verminderen van vooroordelen (Brown & Paterson, 2016).

### 3.1.5. Verminderen van welk type discriminatie?

De meest van de aangehaalde onderzoeken in 3.1. hebben betrekking op discriminatie op basis van huidskleur of ethische afkomst (zie o.a. Vescio, et al. 2003).

Er zijn ook een aantal onderzoeken over inleven en empathie die betrekking hebben op discriminatie van mensen die homoseksueel zijn (Batson en Ahmed, 2009; Hodson, Choma, Costello, 2009) en mensen die transgender zijn (Broockman en Kalla, 2016; Tompkins, Shields, Hillman, White, 2015). Ook voor andere discriminatiegronden lijkt empathie en inleving een relevant werkzaam mechanisme, zoals voor seksisme (Becker & Swim, 2011; Zawadzki, Shields, Danube, Swim, 2014).



# Tips voor in de praktijk

## Doen

- Zorg voor een aansprekende vertelstijl wanneer je zelf een ervaringsverhaal vertelt voor een groep. Vertel ook over situaties die je zelf hebt meegemaakt die voortkomen uit discriminatie.
- Zoek en selecteer films, tv-series of theaterstukken met het perspectief van iemand die te maken heeft met discriminatie; bijvoorbeeld vanwege iemands huidskleur, afkomst of religie, seksuele voorkeur en/of genderidentiteit. Bijvoorbeeld een film of tv-serie waarin je kijkt door de ogen van een 'zwart' persoon, een moslim of iemand die transgender is en waarin je als kijker wordt gestimuleerd om mee te voelen en mee te leven met deze persoon.
- Geef mensen voordat zij gaan luisteren naar ervaringsverhaal (of kijken naar een film, tv-serie of theaterstuk) de opdracht om zich in te leven in de hoofdpersoon en/of om overeenkomsten te ontdekken met hun eigen leven.
- Gebruik inleving en perspectief vooral wanneer je de houding wilt verbeteren ten aanzien van mensen die vaak te maken krijgen met discriminatie, zoals moslims, mensen met donkere huidskleur of LHBT's.
- Wees op de hoogte van het zelfbeeld van de mensen aan wie je vraagt om zich in te leven in een ander. Gebruik een ander mechanisme voor mensen met een negatief zelfbeeld.

## Niet doen

- Laat geen films, tv-series of theaterstukken zien die vooral medelijden opwekken ten aanzien van iemand die gediscrimineerd wordt en welke niet uitdaagt tot positieve gevoelens ten aanzien van die persoon.
- Vergeet niet bij ij een ervaringsverhaal over discriminatie te vertellen tot welke gediscrimineerde groep jijzelf hoort. Dat voorkomt mogelijk generalisatie van de groep mensen die om dezelfde reden gediscrimineerd worden.
- Presenteer het verhaal als een politiek statement of laat expliciet de bedoeling weten (dat het leidt tot minder discrimineren) en communiceer dit ook duidelijk vooraf.

## 3.2. Sociale norm veranderen

Een sociale norm is de perceptie van wat typisch of wenselijk is in een bepaalde groep of situatie. De sociale norm heeft een sterke invloed op het gedrag van mensen (Tankard & Paluck, 2016). In interventies, gericht op het bevorderen van de gezondheid of het welzijn van mensen, wordt daarom vaak geprobeerd de sociale norm van mensen te veranderen. Dit wordt de 'perceptie van de sociale norm' genoemd. Door deze te veranderen, kan menselijk gedrag worden veranderd (Bartholemew, et al., 2011). Voorbeeld: wanneer iemand denkt dat vrienden of klasgenoten, mensen in iemands omgeving, roken of drinken van alcohol afkeuren, is de kans een stuk kleiner dat diegene gaat roken of alcohol drinken (Perkins, 2003). Met discriminatie werkt het verge-

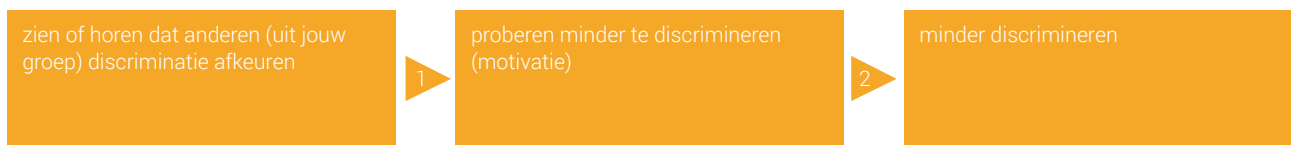
lijikbaar: wanneer mensen denken dat anderen discrimineren afkeuren dan gaan ze minder discrimineren (Bennett & Sekaquaptewa, 2014; Munger, 2017; Wittenbrink & Henly, 2006; Sechrist & Milford, 2007). Dit werkt ook zo bij kinderen (Rutland, Cameron, Milne, McGeorge, 2005).

### **Wat is in de bovenstaande situaties dan precies het werkzame mechanisme?**

Als mensen zien of horen dat anderen, uit hun omgeving of mensen die zij rekenen tot hun 'eigen groep', discriminatie afkeuren, dan (=schakel 1) proberen zij minder te discrimineren. Hun motivatie is als het ware vergroot. Wanneer mensen hun best doen om minder te discrimineren, dan is het gevolg (=schakel 2) dat dit ook leidt tot minder discriminatie.



## Het werkzame mechanisme ziet er schematisch zo uit:



### 3.2.1. Bewijs voor effect

**Per schakel volgt een korte onderbouwing met het bewijs:**

#### **(1) Zien of horen dat anderen uit jouw groep discriminatie afkeuren → proberen minder te discrimineren:**

Mensen die sterk hun best doen om minder te discrimineren, of hun vooroordelen te onderdrukken, doen dit onder meer omdat zij denken dat anderen in hun omgeving discriminatie afkeuren (Crandall Eshleman, O'Brien, 2002; Thijs, Gharaei, de Vroome, 2016). Dat werkt vooral goed bij mensen die extra gevoelig zijn voor sociale normen (Crandall, et al. 2002). We zien dat bij de mensen die hun best doen minder te discrimineren, dit deels wordt ingegeven door wat de sociale normen binnen hun 'groep' (of omgeving) zijn.

Voorbeeld: een groep eerstejaars werktuigbouwkundestudenten, voornamelijk 'witte' jonge mannen, krijgt van een professor, ook een 'witte' (maar oudere) man, de boodschap dat het voor werktuigbouwkundige studenten gebruikelijk is om zich uit te spreken tegen racisme en positief om te gaan met diversiteit. Andere werktuigbouwkundestudenten die deelnemen aan een vergelijkbare cursus, krijgen deze boodschap niet te horen. Na drie maanden vindt er een meting plaats waaruit een positief effect blijkt: de studenten met de antidiscriminatie boodschap, geven aan dat zij hun best gaan doen (de intentie hebben) om in te grijpen bij racistische incidenten (Bennett & Sekaquaptewa, 2014).

Zelfs mensen die het vanuit zichzelf niet belangrijk vinden om minder te discrimineren, doen hun best om niet te discrimineren, wanneer zij begrijpen dat

dit de sociale norm is (Klein, Snyder, Livingston, 2004; Plant & Devine, 1998; Vorauer & Turpie, 2004). Deze mensen proberen dus niet te discrimineren in sociale situaties waar dit *not done* is. Maar denkbaar wel in andere situaties (Plant & Devine, 1998). Helaas betekent dit dat deze mensen ook meer gaan discrimineren wanneer zij denken dat dit wél past bij de sociale norm (Crandall, et al. 2002).

Wanneer mensen zich onderdeel gaan voelen van groepen met een sterke antidiscriminatie norm en zij zich gaan identificeren met de eigen groep, dan internaliseren zij langzaam, maar zeker de sociale normen van de groep. Na van loop van tijd geven zij aan niet alleen vooroordelen te onderdrukken omdat 'dit zo hoort', maar ook omdat ze dat zelf zo willen (Crandall, et. 2002). Als sociale normen dus echt geïnternaliseerd zijn, lijken sociale normen eigenlijk minder nodig. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren, doen dat altijd en overal, ongeacht de sociale normen die daar heersen (Plant & Devine, 1998). Zij doen dat ook effectiever dan mensen die alleen door de sociale norm worden gemotiveerd (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002).

In de ontwikkeling van kinderen is ditzelfde proces te herkennen: jonge kinderen zijn zich nog niet bewust van sociale normen en laten hun vooroordelen zien, ongeacht de sociale norm. Iets later in hun ontwikkeling gaan kinderen zich 'netjes' gedragen, naar de sociale norm (Monteiro, de França, Rodrigues, 2009; Rodrigues, Rutland, Collins, 2016; Rutland et al., 2005). Mogelijk doen sommige kinderen dit, op latere leeftijd, ook vanuit eigen intrinsieke motivatie (Rutland, et al. 2005; Thijs et al. 2016).



## Verantwoording afleggen

Dat sociale normen er voor zorgen dat iemand zich aanpast, sluit aan bij de effecten die ontstaan wanneer iemand achteraf 'verantwoording' moet afleggen voor een gemaakte keuze. Zo wordt in een onderzoek uit 2004 van Ford, Gambino, Lee, Mayo en Ferguson een experiment gedaan onder meer dan 100 managers die sollicitaties afnemen. De groep wordt willekeurig ingedeeld in een groep die verantwoording moet afleggen over de gemaakte keuzes en een groep die dat niet hoeft. In de eerste situatie krijgen de deelnemende managers te horen dat zij achteraf mogelijk hun oordeel moeten uitleggen aan een leidinggevende. De groep die mogelijk verantwoording moet afleggen beoordeelt de 'zwarte' sollicitant beter dan de groep die geen verantwoording hoeft af te leggen (Ford, et al. 2004). Verantwoording afleggen betekent meer druk om te voldoen aan de sociale normen (Rutland, Cameron, Milne, McGeorge, 2005). Er zijn meerdere studies die een effect vinden bij het afleggen van verantwoording bij werving en selectie, zoals de studie van Self, Mitchell, Mellers, Tetlock en Hildreth (2015), Kalev en Dobbin (2006) en een studie van Castilla (2015).

### **(2) Proberen minder te discrimineren (motivatie) → daadwerkelijk minder discriminatie**

Verschillende studies tonen aan dat mensen die gemotiveerd zijn om minder te discrimineren, ook daadwerkelijk minder discrimineren of zich minder bevooroordeeld uitlaten (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002; Klonis, Plant, Devine, 2005).

## Extended contact

Een variant op het mechanisme is: het zien van een vriendschap tussen een persoon uit de 'eigen groep' en een persoon uit een gediscrimineerde groep. Als iemand op de hoogte is, of getuige is, van een vriendschap tussen bijvoorbeeld een 'wit' en 'zwart' persoon of een homoman en heteroman, dan geeft dit een sociale norm af. Dit heet 'extended contact' (Lemmer & Wagner, 2015; Turner, Hewstone, Voci, Paolini & Christ, 2007; Wright, Aron, McLaughlin-Volpe & Ropp, 1997; Zhou, Page-Gould, Aron, Moyer, Hewstone, 2018). In een studie van Cameron, Rutland, Hossain en Petley (2011) is te zien hoe 'witte' Britse kinderen die luisteren naar verhalen over vriendschappen tussen Britse 'witte' kinderen en Britse kinderen met (groot)ouders afkomstig uit India, daarna aangeven meer hun best te doen vriendschap te sluiten met een Brits-Indiaas kind.

Naast studies die laten zien dat motivatie leidt tot minder discriminatie, zijn er ook een reeks aan studies die het omgekeerde laten zien. Dat mensen meer discrimineren, in het geval zij géén motivatie hebben (Crandall & Eshleman, 2003; Ford, Boxer, Amerstorg, Edel, 2008). Zo blijkt dat 'witte' mensen minder hun best doen om hun vooroordelen ten aanzien van 'zwarte' mensen te onderdrukken in het geval er geen duidelijke sociale normen zijn. Bij het gebrek aan sociale normen spannen mensen zich dus, gemiddeld gezien, minder in om anderen gelijk te behandelen (Crandall & Eshleman, 2003).



### 3.2.2. Waarom werkt het mechanisme?

Percepties van sociale normen zijn van sterke invloed omdat veel mensen graag bij een groep willen horen. Mensen denken dat zij zich moeten conformeren aan de, door hen waargenomen, norm in een groep. Dit idee komt voort uit de 'social identity theory' van Tajfel & Turner (Brown, 2000) die ervan uit gaat dat mensen er naar streven om een sociale identiteit te behouden en 'bij de groep' te horen. Hogg en Reid (2006) beschrijven, op basis van deze theorie, hoe groepsnormen, ofwel sociale normen, werken. Over wat een groep onderscheidt van andere groepen en wat de overeenkomsten zijn met andere groepen. Omdat mensen zichzelf en anderen in groepen ('sociale categorieën') indelen, worden eigenschappen van een groep toegeschreven aan individuen die tot die groep gerekend worden. Mensen gaan de normen van de groep waar ze bij horen (langzaam maar zeker) internaliseren. Die groepsnormen geven, als het ware, leiding aan waarnemingen, gevoelens, houdingen en gedrag van het individu (Hogg & Reid, 2006).

### 3.2.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

Er zijn een aantal situaties waarin het veranderen van sociale normen niet goed werken:

- Als de context verandert. Mensen die alleen door de sociale norm gemotiveerd worden om discriminatie af te keuren (en zelf geen intrinsieke antidiscriminatie-houding hebben), kunnen in een andere context – bijvoorbeeld een waarin ze anoniem zijn - waarin die sociale norm niet geldt, discriminatie niet afkeuren of zelfs goedkeuren (Plant & Devine, 1998; Plant, Devine & Brazy, 2003). In een schoolklas kan een sterke anti-discriminatie norm gelden, maar jongeren die slecht extrinsiek gemotiveerd zijn, kunnen dan op het voetbalveld bijvoorbeeld wel discriminerend gedrag vertonen.
- Als de norm gecommuniceerd wordt door iemand die niet tot de 'eigen groep' wordt gerekend. Omdat sociale normen gaan over groepsnormen, werkt het mechanisme alleen als de normen gecommuniceerd worden door iemand die tot de eigen groep wordt gerekend. Het werkt dus niet met meningen van mensen die zij niet kennen en die van buiten hun eigen groep komen (Haslam Oakes, McGarty, Turner, Reynolds, Eggins, 1996;

Munger, 2007; Puhl, Schwartz, Brownell, 2005; Stangor, Sechrist, Jost 2001). Vrienden en mensen van wie iemand afhankelijk is, zijn bijzonder invloedrijk (Sechrist & Milford-Szafran, 2011). Wanneer individuen zich sterk identificeren met de eigen groep, zijn zij bijzonder vatbaar voor informatie over de houding van de anderen uit de eigen groep (Sechrist & Young, 2011).

- Binnen de eigen groep zijn er mensen met meer invloed dan anderen; mensen naar wie gekeken wordt om de norm te bepalen. Bijvoorbeeld mensen met status zoals de populaire jongen op een middelbare school. Paluck en Shepherd (2012) doen een grootschalig effectonderzoek in de praktijk. Zij trainen populaire jongeren om positieve sociale normen uit te dragen en op deze manier wisten zij positief het gedrag van hun medeleerlingen te veranderen.

- Instituten zoals rechtbanken, kunnen ook een rol spelen in het veranderen van sociale normen. Door wet- en regelgeving te formuleren en te communiceren ten aanzien van bijvoorbeeld de positie van LHBT's (Barron & Hebl, 2013; Tankard & Paluck, 2017).

- Als de norm ongeloofwaardig is. Sociale normen communiceren, werkt niet als er een norm wordt gecommuniceerd die ongeloofwaardig is. Daarnaast werkt het communiceren van sociale normen niet wanneer iemand echt fel tegenstander is, zo concluderen Tankard en Paluck in 2016 in hun review.
- Als gecommuniceerd wordt dat veel mensen het verkeerd doen. Het werkt beter om te communiceren wat mensen vinden in plaats wat mensen doen, zeker wanneer mensen nog niet het goede gedrag vertonen (Cialdini, Kallgren, Reno, 1991). Een groot nadeel van een norm communiceren over gedrag wat al door een grote groep wordt vertoond, is dat die mensen het hierdoor minder goed kunnen gaan doen (Schultz, Nolan, Cialdini, Goldstein & Griskevicius, 2007). Wanneer mensen de indruk krijgen dat niemand zich 'netjes' blijkt te gedragen volgens de sociale normen, kan dit er toe leiden dat nog meer mensen zich niet meer volgens deze normen gaan gedragen. Wanneer je dus communiceert dat veel mensen discrimineren, loop je het risico dat mensen denken dat het





kennelijk niet meer belangrijk is om aan de norm van non-discriminatie te voldoen. Logischer is daarom om te communiceren dat veel mensen het belangrijk vinden om anderen gelijk te behandelen of om niet te discrimineren. Mogelijk werkt het beter om een positieve boodschap te communiceren vóór hetgeen je wilt bereiken, in plaats van een boodschap tegen discriminatie (Does, Derks, Ellemers, 2011; Ministerie van BZK, 2015).

- Als er stereotypen herhaald worden. De formulering en de 'framing' van de boodschap zijn bij het stellen van de sociale norm cruciaal. Het is niet handig om een sociale norm te bepalen zoals "Wij vinden moslims niet gevaarlijk." Als men een bepaalde stereotiepe overtuiging bespreekt en daarna ontkracht. Voorbeeld: "Homomannen houden allemaal van shoppen, wat een onzin!" Dan zal de associatie (homomannen houden van shoppen) mensen langer bijblijven dan de daadwerkelijke boodschap (dat dit onzin is). Stereotypen ontkennen, werkt averechts (Gawronski en Bodenhausen, 2006; Gawronski Deutsch, Mbirkou, Seibt, Strack, 2008). Wat wel werkt is om normen te communiceren zoals "Er zijn steeds meer vriendschappen tussen moslims en niet-gelovigen."

### 3.2.4. Voorbeelden type interventies

Sociale normen kunnen gecommuniceerd worden door te horen wat iemand anders vindt: dus door te luisteren naar mensen uit de 'eigen groep' die een sociale norm uitdragen (Blanchard, 1994; Crandall, Eshleman, O'Brien 2002; Monteith, Deneen, Tooman, 1996). Maar wat ook werkt is om onderzoeksresultaten te communiceren via een artikel of spotje, zoals "de meeste mensen vinden dit... of de meeste mensen voelen dat..." (Tankard & Paluck, 2016). Of het kan via aansprekende personen in de media: via radio en tv (Paluck & Green, 2009). Een ander voorbeeld van interventie is om zichtbaar actie te voeren binnen een bepaalde wijk of school. Dan zien mensen dat 'hun groep' zich inzet voor de rechten van iemand uit een gediscrimineerde groep, zoals bijvoorbeeld gebeurt bij GSA's op scholen (zie 3.7 Veelbelovende aanpakken).

### 3.2.5. Verminderen van welk type discriminatie?

Veel van de hierboven genoemde studies gaan over discriminatie op basis van huidskleur of ethische afkomst zoals die van Monteith, Deneen en Tooman (1996) en Crandall Eshleman en O'Brien (2002). In verschillende studies is er gekeken of het veranderen van de perceptie van sociale normen effect heeft op de omgang van heteroseksuele personen met homoseksuele personen (Monteith, Deneen, Tooman, 1996; Tankard & Paluck, 2017; Zitek & Hebl, 2007).

Er zijn verschillende aanwijzingen dat het inzetten van sociale normen ook kan werken voor het verminderen van discriminatie op basis van andere gronden, zoals discriminatie van vrouwen. In een aantal reviews over *gender based violence* wordt geconcludeerd dat sociale normen moeten veranderen om de positie van vrouwen te verbeteren (Ellsberg, Arango, Morton, Gennari, Kiplesund, Contreras, Watts, 2015; Jewkes, Flood, Lang, 2015, Paluck, Ball, Poynton, Sieloff, 2010).





## Tips voor in de praktijk

### Doen

- Maak zichtbaar in een wijk, een school of een bedrijf (of in een andere 'groep') wat er gebeurt om discriminatie tegen te gaan. Beter is om te laten zien wat er gebeurt voor gelijke behandeling of diversiteit. Zet mensen en hun acties (hoe klein ook!) in de spotlight en 'frame' dit als een positieve ontwikkeling. Voorbeeld: "Het lijkt er op dat steeds meer mensen in onze wijk zich uitspreken tegen discriminatie en vinden dat het past bij onze wijk om elkaar met respect te behandelen."
- Laat vriendschappen, of andere waardevolle relaties, zien tussen mensen die van elkaar verschillen: bijvoorbeeld tussen een hetero-jongen en een homo-jongen (zie praktijkvoorbeeld Gelijk = gelijk?) of tussen een islamitische heteroseksuele vrouw van Marokkaanse afkomst en een 'witte' lesbische vrouwen zoals eerder is gedaan in 'Broos'.
- Stimuleer mensen met gezag, status of populariteit om zich uit te spreken tegen discriminatie en voor gelijkheid. Maak deze mensen en hun statements zichtbaar.
- Stimuleer de samenwerking tussen verschillende personen en zelforganisaties. Maak hun gezamenlijke inspanningen om discriminatie te verminderen zichtbaar.
- Zorg voor 'hechte' sociale verbanden waarin iedereen het gevoel heeft welkom te zijn. Wanneer mensen zich echt onderdeel voelen van een school, een stad, een land etc. dan is de kans groter dat zij de sociale normen die horen bij de school, de stad, het land etc. gaan onderschrijven. Wanneer mensen het gevoel hebben er eigenlijk niet bij te (mogen) horen op school, in de stad, in het land etc. dan hebben de antidiscriminatie-normen van een school, stad of land geen invloed op hen.

### Niet doen

- Houd geen open discussie of debat waarin een groep wijkbewoners, een klas of sportvereniging (of andere groep) zich uit mag laten over een minderheidsgroep. Stel dus geen vragen zoals: "Wat vinden jullie van moslims?" of "Hoe denken jullie over homoseksualiteit?" De kans is dan groot dat ook negatieve meningen veel ruimte krijgen en deze meningen kunnen er voor zorgen dat andere mensen in de groep sterkere vooroordelen krijgen.
- Geef '**hate speech**' of andere discriminerende meningen geen podium; dit vergroot de kans op discriminatie.
- Herhaal geen stereotiepe beelden; iedere keer dat stereotypen herhaald worden, worden deze versterkt. Ook als deze later onderuit gehaald worden.



### 3.3. Bewustwording stimuleren

Veel interventies, gericht op het verminderen van discriminatie, zijn gericht op de bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen. Men veronderstelt dat als je mensen confronteert met het feit dat zij impliciete vooroordelen en stereotypen hebben, er bewustwording optreedt. Als iemand eenmaal bewust is van deze stereotypen en vooroordelen, dan uit men deze ook minder. In de praktijk zijn verschillende interventies positief geëvalueerd die dit principe (als een van de strategieën) toepassen en ook na een aantal weken nog effect is te zien (zie o.a. Carnes et al. 2015; Devine, Forscher, Austin, Cox, 2012; Devine, Forscher, Cox, Kaatz, Sheridan, Carnes, 2017) Voorbeeld: in een van de interventies krijgen de deelnemers les in het controleren van hun eigen vooroordelen op basis van huidskleur. Vergeleken met de controlegroep zorgt dat in de groep voor meer zorgen en betrokkenheid bij discriminatie (Devine, et al. 2012).

Omdat 'bewustwording en zelfcontrole' niet de enige strategie is in deze interventies is niet met zekerheid vast te stellen dat de resultaten toe te schrijven zijn aan dit mechanisme.

Het werkzame mechanisme rondom 'bewustwording' gaat als volgt: Wanneer mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren, worden geconfronteerd met het gegeven dat zij zelf ook (impliciete) vooroordelen en stereotypen hebben, dan is het gevolg (=schakel 1) dat er bewustwording optreedt. Men voelt zich dan schuldig of ontwikkelt negatieve gevoelens die er voor zorgen (=schakel 2) dat iemand (nog) meer zijn best gaat doen om de eigen vooroordelen en stereotypen onder de duim te houden ofwel onder controle te houden. Dat betekent dat men goed op de eigen vooroordelen en stereotypen gaat letten. Dit leidt (=schakel 3) er toe dat mensen ook echt daadwerkelijk minder discrimineren.

#### Het werkzame mechanisme ziet er schematisch zo uit:



### 3.3.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte onderbouwing met het bewijs:

#### **(1) Intrinsieke motivatie + confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen → bewustwording en negatieve gevoelens**

We hebben bijna allemaal vooroordelen en stereotiepe opvattingen ook als we dat niet willen (Devine, 1989). Om te voorkomen dat dit invloed heeft op ons gedrag, moeten we hier eerst meer geconfronteerd, zodat er bewustwording kan ontstaan (Monteith, 1993). Bewustwording is het moment dat men realiseert dat er een verschil bestaat tussen het eigen handelen op basis van stereotypen of vooroordelen enerzijds en de eigen norm om niet bevooroordeeld te zijn, anderzijds. Bewustwording is lastig te meten maar gaat gepaard met negatieve gevoelens zoals schuldgevoelens en die zijn wel goed te meten. In verschillende studies is bewijs gevonden dat confrontatie met de eigen vooroordelen en stereotypen kan leiden tot negatieve gevoelens. Mensen realiseren zich dan dat zij toch meer vooroordelen hebben dan dat zij hadden gedacht (Burns, Monteith, Parker, 2017; Monteith, 1993; Monteith, Ashburn-Nardo, Voils, Czopp, 2002; Monteith & Ashburn-Nardo 2010, Monteith, 1996; Parker, Monteith, Moss-Racusin, Van Camp, 2018).

Bovenstaand proces van bewustwording volstrekt zich alléén bij mensen die vooroordelen van tevoren al afkeuren. Bij mensen die geen moeite hebben met discriminatie werkt het niet (Monteith, 1993). Het gaat namelijk om het ervaren dat men anders handelt dan volgens de eigen normen. Als de norm is dat stereotypen en vooroordelen niet problematisch zijn, dan leidt confrontatie niet tot bewustwording. Het werkt alleen bij mensen die het echt vervelend vinden om te merken dat ze vooroordelen of stereotypen hebben (Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant & Devine, 1998; Plant, Devine & Brazy, 2003; Hofmann, Gschwendner & Schmitt, 2005). Wanneer iemand geraakt is omdat hij of zij het vervelend vindt hoe dit voor de buitenwereld overkomt, dat is niet voldoende (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones & Vance, 2002). Bij mensen die deze *intrinsieke motivatie* niet hebben,

kan er bij een confrontatie of bewustwording juist een averechts of geen effect zijn (Han, Judd, Hirsh, Blair, 2014).

## Kleurenblind

Een gesprek over eigen vooroordelen en stereotypen kan soms moeizaam verlopen. Het kan pijnlijk zijn om toe te moeten geven dat men niet zo onbevooroordeeld is als dat men hoopt. Soms levert dit heftige emoties op. De term 'white fragility' is relevant wanneer we spreken over afkomst en huidskleur (DiAngelo, 2011; Nzume, 2017). 'White fragility' heeft betrekking op de heftige defensieve reacties die het thema racisme op kan roepen bij 'witte' mensen zoals angst en woede (DiAngelo, 2011). Bijvoorbeeld wanneer 'witte' mensen vinden dat verschillen in huidskleur en etniciteit er niet toe mogen doen en dus ook niet besproken horen te worden (Essed & Trienekens, 2008). Dit fenomeen wordt 'kleurenblindheid' genoemd. Het gaat om mensen die gemotiveerd worden door de wens om kleur en etniciteit geen rol te laten spelen. Zij behandelen iedereen als individu (Richeson & Nussbaum, 2004). Omdat in de samenleving verschillen in huidskleur en afkomst wel degelijk gepaard gaan met machtsverschillen, kan deze houding ertoe leiden dat de ervaringen van mensen van kleur ontkend worden en de aanpak van racisme en discriminatie bemoeilijkt wordt (Anderson, 2010). 'Kleurenblindheid' leidt in de praktijk tot meer vooroordelen in plaats van minder (Poteat & Spanierman, 2012; Richeson & Nussbaum, 2004). Het erkennen van discriminatie op basis van afkomst en huidskleur als een maatschappelijk probleem, is cruciaal bij het proces van controle houden over impliciete vooroordelen (Gawronski, Peters, Brochu, & Strack, 2008).



## **(2) Bewustwording en negatieve gevoelens → letten op eigen vooroordelen en stereotypen**

Mensen die zich bewust worden van hun eigen vooroordelen en stereotypen, en zich hier schuldig over voelen, proberen op verschillende manieren deze onder controle te houden (Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2007; Butz & Plant, 2009; Monteith, 1993; Monteith, Ashburn-Nado, Voils, Czopp, 2002). Zij proberen hun impliciete vooroordelen en stereotypen te monitoren om ze onder de duim te kunnen houden. Dit houdt in dat mensen die negatieve gevoelens (hebben) ervaren, omdat zij zich realiseren zich niet zo onbevooroordeeld te gedragen als ze zouden hopen, goed gaan letten op hun eigen gedrag. Zij letten erop of er een conflict is tussen hun automatisch geactiveerde stereotiepe beelden en de eigen doelen om gelijkheid na te streven en niet te discrimineren (Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2008; Gonsalkorale, et al. 2011). Dit waarnemen gebeurt door te letten op aanwijzingen ('cues') zoals stereotiepe afbeeldingen. Zo monitort een persoon (met intrinsieke motivatie) zichzelf en let op of er niet stereotiep gereageerd wordt (Monteith, Ashburn-nado, Voils, Czopp, 2011).

## **(3) letten op eigen vooroordelen en stereotypen om deze onder controle te houden → minder discrimineren**

Mensen die zichzelf in de gaten houden, kunnen, wanneer zij merken te willen reageren vanuit stereotypen of vooroordelen, hun gedrag hierop succesvol bijsturen en minder discrimineren. Ze stoppen (fractie van seconden) met wat ze aan het doen zijn wanneer zij vrezen weer opnieuw bevooroordeeld gedrag te vertonen (Monteith, Ashburn-nado, Voils, Czopp, 2002). In die pauze wordt onbewust, (automatisch) bevooroordeeld gedrag onderbroken en dit gedrag geprobeerd bij te stellen (Monteith, Ashburn-nado, Voils, Czopp, 2002). Doordat dit conflict wordt waargenomen, kunnen mensen met intrinsieke motivatie hun handelen aanpassen en kiezen zij de juiste manier van reageren (Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2008; Gonsalkorale, et al. 2011). Met als resultaat minder discriminatie (Burns, et al. 2016). Wanneer iemand veel oefent in deze manier van 'zelfregulatie', gaat dit proces steeds sneller en automatischer (Monteith, Lybarger, Woodcock, 2009).

Deze resultaten sluiten aan bij een reeks aan onderzoeken die bewijzen dat mensen door middel van een sterke intrinsieke motivatie minder discrimineren (Chen, Moons, Gaither, Hamilton, Sherman, 2014; Dunton & Fazio, 1997; Gawronski, Peters, Brochu en Strack, 2008; Gordijn et al. 2004; Legault, Gutsell, Inzlicht, 2011; Towles-Schwen & Fazio, 2003; Ziegert & Hanges, 2005).

## Onbewust gedrag

Het is mogelijk om stereotypen onder de duim te leren houden, Het proces van het controleren van eigen stereotypen kan geheel onbewust verlopen (Johns, Cullum, Smith & Freng, 2008; Moskowitz 2010; Moskowitz, Gollwitzer, Wasel & Schaal, 1999; Moskowitz & Li, 2011; Moskowitz, Salomon & Taylor, 2000). Persoonlijke doelen van mensen, zoals het doel om anderen gelijk te behandelen, kunnen onbewust geactiveerd worden om vervolgens het gedrag te sturen (Bargh & Chartrand, 1999).

### **3.3.2. Waarom werkt het mechanisme?**

Het onder controle houden van vooroordelen en stereotypen is mogelijk omdat er twee manieren van denken bestaan. De ene manier van denken kan de ander 'in de greep houden.' Nobelprijswinnaar Daniel Kahneman (2011) beschrijft in zijn bekende boek 'Thinking, fast and slow' het verschil tussen automatisch en snel denken, genoemd systeem 1, en het denken met bewuste aandacht voor de mentale inspanningen, genoemd systeem 2 (Kahneman, 2011). Systeem 2 gaat pas werken als iemand dat zelf 'echt wil'. Met andere woorden: je gaat pas bewust denken (systeem 2) als je hiertoe gemotiveerd bent. Dat maakt dat je invloed kunt uitoefenen op je gedrag. Kahneman past dit denken ook toe op stereotypering. Hij beschrijft dat uitgaan van stereotypen veelal gebeurt vanuit systeem 1. Dit systeem gaat uit van



de voornaamste kenmerken van mensen uit een sociale categorie en behandelt op die manier individuen. Volgens Kahneman is er zelfcontrole vereist voor mensen met racistische denkbeelden om zich niet-racistisch te gedragen tegenover iemand met een andere etniciteit. Dat vraagt inspanning, maar is niet onmogelijk: je moet overschakelen van systeem 1 naar systeem 2.

### 3.3.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

- **Bij alleen externe motivatie.** Belangrijk is dat gemotiveerd betekent dat iemand zich echt naar of schuldig voelt als hij of zij constateert wel vooroordelen of stereotypen te hebben. Puur het vervelend vinden hoe je overkomt op de buitenwereld ('externe motivatie' genoemd) is niet voldoende om te voorkomen dat impliciete vooroordelen en stereotypen invloed uitoefenen. Dit laten verschillende studies zien (Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2008; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002; Legault, Green-Demers, Grant & Chung, 2007; Gonsalkorale, Sherman, Allen, Klauer & Amodio, 2011; Plant & Devine, 1998; Plant, Devine, Peruche, 2010; Ratcliff, Lassiter, Markman, Snyder, 2006). Met externe motivatie (dus ingegeven door de sociale norm) kun je wel meer expliciete vooroordelen of stereotypen of grove vormen van discriminatie verminderen (zie werkzaam mechanisme 3.2).
- **Als je jezelf vrij acht van vooroordelen.** Noodzakelijk is dat je beseft dat jij zelf vooroordelen of stereotypen kunt hebben. Als je denkt dat jijzelf daar niet toe in staat bent en denkt zelf 'vrij' te zijn van vooroordelen en stereotiep denken, dan heb je weinig aan motivatie om de eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen (Gawronski, Geschke & Banse, 2003; Gawronski, Peters, Brochu, Strack, 2008; Glaser & Knowles, 2008).
- Wanneer mensen zich zorgen maken dat zij mogelijk onbewust vooroordelen laten zien, zijn zij ook meer bereid om de feedback te ontvangen dat zij vooroordelen hebben (Perry, Murphy en Dovidio, 2015). Motivatie moet dus gecombineerd worden met een beeld van jezelf als feilbaar. Dat je in staat bent, ondanks je goede bedoelingen, om toch vooroordelen en stereotypen

te hebben. In dat geval staat iemand ook meer open voor confrontatie met de eigen vooroordelen en stereotypen.

- **Als iemand 'niet bij de les' is.** Om vooroordelen of stereotypen te controleren, moet iemand 'bij de les blijven'. Als mensen worden afgeleid door een extra taak, krijgen zij moeilijker hun vooroordelen onder controle (Blair, 2002; Bodenhausen, 1990; Govorun & Payne, 2006; Richeson et al. 2003). Maar ook door slaapgebrek en vermoeidheid (Buzinski & Kitchens, 2017; Ghumman & Barnes, 2013), tijdsdruk (Razenberg, De Winter- Koçak, Taouanza, Van Hal & Chrifi, 2018) en alcoholgebruik kan men het eigen gedrag minder goed controleren (Bartholow, Dickter & Sestir, 2006).
- Motivatie kan er wel voor zorgen dat iemand beter om kan gaan met de eigen beperkingen. Al zit daar ook een beperking aan: hoe gemotiveerd men ook is, er zit een grens aan wat iemand fysiek en mentaal aan kan (Vohs, Baumeister & Schmeichel, 2012).
- **Als je puber bent.** Hersenen van pubers zijn nog niet goed in staat om zelfcontrole uit te oefenen (Casey, 2015; Nairn & Fine, 2008; Steinberg, 2008; Shulman, et al. 2016). Hersenwetenschapper Eveline Crone (2008) legt uit, in haar bekende boek 'Het puberbrein', dat de prefrontale cortex nog niet goed is ontwikkeld bij pubers wat maakt dat het onderdrukken van impulsen, juist erg moeilijk is voor hen. Dat geldt in het bijzonder in situaties van 'peer pressure' (Crone, 2008) of in situaties van grote emoties. 'In the heat of the moment' is het moeilijk voor een puber om zichzelf onder controle te houden (Casey & Caudle, 2013). Ook al wil een puber zijn best doen om zichzelf te beheersen, maar als hij of zij denkt dat dit gedrag normaal is onder 'peers' dan is de kans groot dat de puber hetzelfde gedrag van de 'peers' toepast. We zien dit vaak bij risicogedrag zoals roken (Perrine & Aloise-Young, 2004). Mogelijk is dit met bevooroordeeld of stereotiepe gedrag niet anders.
- **Als je geen ruimte krijgt om te leren.** Geconfronteerd worden met eigen vooroordelen of stereotypen kan enigszins spannend of bedreigend zijn, waardoor iemand 'door de zenuwen' juist meer vooroordelen en stereotypen laat zien (Frantz, Cuddy, Burnett, Ray, Hart, 2004). Maar wanneer



deelnemers van tevoren in hun zelfvertrouwen of goede bedoelingen worden bevestigd en/of ruimte krijgen om fouten te maken en te leren, dan valt deze bedreiging weg (Frantz e.a., 2004; Goff, Steele en Davies, 2008). Het is belangrijk om mensen op hun gemak te stellen en te laten weten dat zij fouten mogen maken.

### 3.3.4. Voorbeelden type interventies

Een training of workshop kan deelnemers bewust maken van hun vooroordelen door bijvoorbeeld het invullen van een 'Implicit Association test' (IAT) of een vergelijkbare test. Vervolgens kunnen de deelnemers oefenen om op een manier te reageren waarin hun impliciete vooroordelen en stereotypen geen kans krijgen. Dit is door Devine en anderen in 2017 uitgetest voor seksisme. Hieruit kwamen positieve resultaten voor het in de praktijk verminderen van discriminatie.

### 3.3.5. Verminderen van welk type discriminatie?

Het meeste onderzoek dat hierboven is aangehaald (zoals Burns et al. 2017), gaat over discriminatie op basis van huidskleur. In verschillende studies is aangetoond dat het model van Monteith relevant is als het gaat om de houding ten aanzien van homoseksuelen (Monteith, 1993; 1996). Ten aanzien van mensen die transgender zijn, is dit, voor zover bekend, niet onderzocht.

Ook op andere gronden van discriminatie is er effect te zien. Eerdere studies tonen aan dat ten aanzien van seksisme, mensen zich vaak weinig schuldig hierover voelen en hun gedrag niet wensen bij te stellen (Czopp en Monteith, 2003; Gulker, Mark, Monteith, 2013). Echter uit een recente studie blijkt dat wanneer er concreet bewijs wordt aangedragen dat laat zien dat mensen seksistisch zijn, dat dit wel degelijk kan leiden tot bewustwording en het voornemen om het eigen gedrag te veranderen (Parker, Monteith, Moss-Racusin, Van Camp, 2018).

## Tips voor in de praktijk

### Doen

- Geef de deelnemers expliciet de ruimte om te leren wanneer je inzet op confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen met als doel om bewustwording te creëren. Laat de boodschap zijn: 'betrapt' worden op vooroordelen of stereotypen is niet erg. Het is juist een goed leermoment!
- Leer deelnemers concrete vaardigheden over monitoren op vooroordelen en stereotypen in werving- en selectieprocedures en hoe ze hun eigen gedrag kunnen bijsturen. Laat ze oefenen met zichzelf 'betrappen' op vooroordelen en deze corrigeren.
- Zorg voor follow-up: monitoren en bijsturen op vooroordelen is een continu proces dat vraagt om onderhoud. Voorkom dat mensen achterover gaan leunen of denken dat ze er al zijn.

### Niet doen

- Biedt cursussen gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen verplicht aan dan komen ook deelnemers die geen motivatie hebben.
- Biedt pubers cursussen aan gericht op bewustwording. Zij kunnen nog niet goed hun impliciete vooroordelen en stereotypen bijsturen.



### 3.4. Relatie tussen werkzame mechanismen

Sociale normen kunnen mensen motiveren om zich in te spannen om minder te discrimineren. Wanneer iemand probeert minder te discrimineren, vanwege de sociale norm, dan heet dit 'externe motivatie' (Plant & Devine, 1998). Zoals beschreven in het werkzame mechanisme 'sociale normen' (zie 3.2), kunnen mensen succesvol zorgen dat zij minder discrimineren, door motivatie vanuit sociale normen. Het gaat dan vooral om 'duidelijke' discriminatie. De meer 'subtiele' vormen van discriminatie zijn moeilijker aan te pakken bij iemand die alleen gemotiveerd is door de sociale norm (De Franca & Monteiro, 2013).

Als een persoon zich identificeert met een groep waar bepaalde sociale normen bij horen dan worden deze normen geïnternaliseerd. Er ontstaat bij die persoon dan intrinsieke motivatie om zich minder bevooroordeeld te gedragen (Crandall, et al. 2002; Thijs et al. 2016). Intrinsieke motivatie zorgt zelfs voor een betere controle over het eigen gedrag dan externe motivatie (zie 'bewustwording en zelfcontrole' in 3.3). Ook impliciete vooroordelen en stereotypen worden daardoor onder controle gehouden. Dit is echter niet eenvoudig: pubers kunnen het nog niet goed en moeten het nog vooral hebben van 'sociale normen'. Het vraagt veel alertheid en oplettendheid (zie 3.3). Continu zelfcontrole uitoefenen kan vermoeiend en daardoor moeilijk zijn (Baumeister & Vohs, 2007; Ghumman & Barnes, 2013). Maar ook dan doen sociale normen nog wel steeds hun werk. Als mensen herinnerd worden aan de sociale norm om niet bevooroordeeld te zijn, kunnen zij toch, in enige mate, hun vooroordelen onder controle houden (Buzinski & Kitchens, 2017). Wanneer er veel en langere tijd geoefend wordt in dit proces van zelfregulatie, kan het steeds sneller en meer automatisch gaan en vraagt het minder oplettendheid (Monteith, Lybarger, Woodcock, 2009).

Zowel het werkzame mechanisme 'sociale normen' (zie 3.2) als het werkzame mechanisme 'bewustwording en zelfcontrole' (zie 3.3) proberen *de invloed* van stereotypen en vooroordelen op gedrag te verminderen. Om te proberen vooroordelen en stereotypen *an sich* te verminderen, kan via het werkzame

mechanisme 'inleving en empathie' (zie 3.1). Hier lijkt geen zelfcontrole aan te pas te komen, maar wordt de attitude van mensen zelf aangepast. Belangrijke voorwaarde hierbij is dat mensen zich wel willen inleven (zie 3.1). Wellicht kunnen sociale normen de mensen stimuleren om naar het verhaal van iemand uit een gediscrimineerde groep te luisteren, maar dit is, voor zover bekend, nog niet verder onderzocht.

### 3.5. Andere werkzame mechanismen

Naast de drie beschreven werkzame mechanismen zijn er nog andere mogelijk werkzame mechanismen. In de wetenschappelijke literatuur zijn aanwijzingen dat mechanismen met de volgende elementen mogelijk ook kunnen werken:

**Leren anti-stereotiep te denken.** Dit betekent oefenen met denken aan voorbeelden die niet stereotype zijn. Dat leidt bij de deelnemers tot minder vooroordelen over verschillende groepen. Bij het oefenen, maken de deelnemers allerlei combinaties die zij beschouwen als niet-stereotiep. Op deze manier trainen zij hun non-stereotiepe denken oftewel het 'out of the box' denken. Hierdoor remmen zij de automatische associaties en vergroten zij hun cognitieve zelfcontrole. Hierdoor kunnen stereotypen niet alleen ten aanzien van een groep afnemen (Blair, Ma & Lenton, 2001; Hutter & Crisp, 2005; Kawakami, Dovidio & Van Kamp, 2005; 2007) maar ook stereotypen ten aanzien van verschillende groepen (Prati, Crisp & Rubini, 2015; Vasiljevic & Crisp, 2013; Prati, Vasiljevic, Crisp, Rubini, 2015). Het werkt mogelijk alleen bij mensen die gemotiveerd zijn (Damer, Webb, Crisp, 2017) en als mensen afgeleid zijn (Kawakami, 2005, 2007). Het lange termijn effect is nog onduidelijk (Pohling en Diessner, 2016) en herhaling blijft van belang (Crisp & Turner, 2011; Lai et al. 2016).

**Morele verheffing.** Dit is een vrije vertaling van het begrip '*moral elevation*' en verwijst naar de emotionele reactie op 'morele schoonheid'. Dat is een goede, onbaatzuchtige daad, een daad uit dank of een daad van zelfopoffering. Door het zien van een dergelijke daad, krijgen mensen het gevoel dat de mensheid goed is. Zij streven er zelf ook naar om een goed mens te zijn en minder vooroordelen te





hebben, ook naar andere groepen. Een mogelijke verklaring voor het positieve effect van *moral elevation* is dat het een soort 'morele empowerment' is. Het bevestigt mensen in hun normen en waarden omtrent gelijkheid en sociaal gedrag. Wanneer mensen eerst bevestigd worden in hun goede gedrag of intenties werkt het beter (zie o.a. Kramer, et al. 2017; Freeman, Aquino, McFerran, 2009; Oliver, et al. 2015). Echter, het lange termijn effect is nog niet duidelijk (Felten, Taouanza, Broeroelofs, 2018). Ook werkt het mogelijk niet bij mensen die geloven in ongelijkheid tussen mensen (Freeman, et al. 2009).

### 3.6. Competenties van uitvoerders

In onderstaande paragrafen beschrijven we, voor zover bekend, welke competenties de uitvoerders nodig hebben om de werkzame mechanismen succesvol in te zetten in interventies.

#### 3.6.1. Uitvoerders die werken aan empathie en inleving

Als het gaat om het werkzame mechanisme 'empathie en inleving' (zie 3.1), dan is het van cruciaal belang dat de persoon die het verhaal vertelt over discriminatie ook zelf deze discriminatie heeft ervaren. Als het doel van de interventie is om inleving of empathie ten aanzien van moslims te vergroten, dan werkt het beter als de ervaringen komen van iemand die zelf moslim is. De verteller kan de begeleider zijn van de interventie en dan ook het nagesprek leiden. Ook kan een interventie begeleid worden door twee personen. Zo kan een combinatie van uitvoerders, bijvoorbeeld een moslim en niet-moslim, laten zien dat zij een goede band hebben. Dit kan *an sich* al zorgen voor minder vooroordelen onder moslims ten aanzien van niet-moslims (zie 'extended contact' theorie', pagina 25).

#### 3.6.2. Uitvoerders die werken aan een sociale norm

Als het gaat om het werkzame mechanisme 'een sociale norm stellen' (zie 3.2), dan kan deze interventie alleen worden uitgevoerd door iemand die gezien wordt als lid van de 'eigen' groep. Voorbeeld: wanneer de uitvoerder de perceptie van 'witte' mensen ten aanzien van racisme wil veranderen via de sociale

norm, dan gaat het dus over wat 'witte' mensen denken dat andere 'witte' mensen denken. Hiervoor werkt een 'witte' uitvoerder beter. Zo liet een studie van Munger uit 2017 zien dat 'witte' mannelijke twitteraars, die racistisch opmerkingen maken naar andere twitteraars, hun gedrag aanpassen wanneer ze worden aangesproken door andere 'witte' mannelijke twitteraars. Dit gebeurt niet, of minder, bij 'zwarte' mannelijke twitteraars.

#### 3.6.3. Uitvoerders die werken aan bewustwording en zelfcontrole

Van het werkzame mechanisme 'bewustwording en zelfcontrole' (zie 3.3) is bekend dat als 'witte' mensen worden geconfronteerd met hun vooroordelen en stereotypen door andere 'witte' mensen, zij zich meer schuldig voelen dan wanneer dit door 'zwarte' personen gebeurt. Dat blijkt uit een reeks experimenten waarin onderzocht is hoe mensen zich voelen, wat zij denken en hoe zij zich gedragen na een confrontatie met hun eigen vooroordelen en stereotypen over huidskleur, de zo genoemde 'racial bias' (Czopp & Monteith 2003).

Wanneer 'zwarte' mensen, 'witte' mensen confronteren met hun vooroordelen en stereotypen, wordt dit veel vaker gezien als 'overdreven.' Terwijl dit niet het geval is wanneer exact dezelfde confrontatie wordt gedaan door een 'wit' persoon, zo blijkt uit onderzoek van Rasinski en Czopp uit 2010. Hierin wordt getest hoe 'witte' mensen reageren wanneer zij een andere 'witte' persoon een discriminerende opmerking zien maken. In de ene testsituatie worden de deelnemers hiermee geconfronteerd door een 'zwarte' vrouw en in de andere situatie door een 'witte' vrouw en in één situatie worden de deelnemers niet geconfronteerd. Hieruit komt naar voren dat de 'witte' deelnemers de confrontatie beter accepteren van een 'wit' persoon dan van een 'zwart' persoon (Rasinski & Czopp, 2010). Overeenkomstige resultaten komen uit een onderzoek van Gulker, Mark en Monteith uit 2013. Deze onderzoekers zien dat dit resultaat voortkomt uit het gegeven dat de 'zwarte' persoon die 'witte' mensen confronteert met racisme wordt gezien als 'klager'. Dit sluit aan bij een onderzoek van Kaiser en Miller (2001) waaruit blijkt dat een 'zwart' persoon die discriminatie benoemt





als oorzaak van het niet halen van een test, als een 'klager' wordt gezien door 'witte' mensen (Kaiser & Miller, 2001). Dat betekent dat 'witte' mensen dubbele normen kunnen hanteren wanneer het gaat om het aankaarten van racisme: wanneer 'zwarte' mensen dit doen, vinden zij dit moeilijker te accepteren. Dit terwijl ironisch genoeg het veelal juist de 'zwarte' mensen zijn die persoonlijke ervaring hebben met racisme.

Vanwege strategische redenen kiezen voor een 'wit' persoon die de confrontatie doet, kan ook nadelen hebben. Gulker en anderen (2013) beschrijven dat wanneer de confrontatie door iemand uit een meerderheidsgroep wordt gedaan, dit juist de status quo bevestigt (Gulker e.a., 2013). Het kan bijvoorbeeld het stereotype bevestigen van 'witte' mensen als deskundigen. Wanneer het gaat om interpersoonlijk contact (een-op-een) vinden 'witte' mensen het juist veel pijnlijker om geconfronteerd te worden met hun vooroordelen door een 'zwart' persoon. Ze ervaren onder meer schuld en zelfkritiek en daardoor is het effect juist groter. Des te negatiever zij zich hierover voelen, des te meer zij veranderen. Confrontatie door een 'zwart' persoon werkt dus in het geval van 'een-op-een' contact juist beter (Czopp, Monteith & Mark, 2006).

### 3.7. Veelbelovende aanpakken

Er bestaat een groot aantal interventies met als doel discriminatie te verminderen. Hieronder beschrijven we aantal van deze interventies waarbij een of meerdere werkzame mechanismen onderdeel uitmaken van de werkwijze.

#### 3.7.1. Keti Koti Tafels

##### **Werkzame mechanismen: empathie en inleving**

De Keti Koti Tafel is een interventie waarbij door het uitwisselen van persoonlijke ervaringen stil wordt gestaan bij de hedendaagse gevolgen van het Nederlandse slavernijverleden. Deelnemers zijn 'witte' en 'zwarte' Nederlanders en alle kleuren daar tussenin. Tijdens de dialoog vindt een gezamenlijke maaltijd plaats die deelnemers herinnert aan het slavernijverleden. Aan het begin en aan het einde worden pas-

sende rituelen uitgevoerd. Tussen de dialooggesprekken door zingt een koor treur- en bevrijdingsliederen uit het slavernijverleden.

De Keti Koti Tafel ambieert een bijdrage te leveren aan het verminderen van racisme en discriminatie in onze samenleving. Hoofddoel van de Keti Koti Tafels is het verminderen van impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen: in eerste instantie bij 'witte' Nederlanders ten aanzien van 'zwarte' Nederlanders maar ook omgekeerd. Daarnaast is het doel erkenning van discriminatie en racisme door zowel 'witte' als 'zwarte' deelnemers en laten inzien dat de wortels hiervan in de gedeelde koloniale en slavernijgeschiedenis liggen.

##### **Werkwijze**

Er vindt een dialoog plaats tussen 'witte' en 'zwarte' gesprekspartners aan de hand van persoonlijke vragen. Gedurende de maaltijd wisselen de deelnemers in een vertrouwelijke en goede sfeer persoonlijke inzichten, ervaringen, emoties en verhalen uit, waarmee ze empathie en begrip kweken voor elkaar. Er wordt een specifieke context gecreëerd die de bereidheid van deelnemers tot een dergelijke uitwisseling versterkt. De vormgeving van een gezamenlijke (gereconstrueerde) slavenmaaltijd en een aantal symbolische en rituele handelingen werkt sfeer verhogend.

De belangrijkste elementen van de Keti Koti Tafel zijn: A) de dialoog, (B) de maaltijd en (C) de symbolische handelingen.

##### **(A) De dialoog**

- Het vormen van koppels met 'zwarte' en 'witte' deelnemers.
- De gespreksleider introduceert de dialoogvraag.
- Ieder spreekt om de beurt, er wordt geluisterd en gereflecteerd; zo ontstaat een dialoog.
- De dialoogronde eindigt met een korte plenaire terugkoppeling.

##### **(B) De maaltijd**

De dialoog en de symbolische handelingen zijn rondom een gereconstrueerde slavenmaaltijd gesitueerd.



### (C) Symbolische handelingen

Er worden verschillende symbolische handelingen uitgevoerd om de verbintenis tussen 'wit' en 'zwart' te bevorderen en zodat de deelnemers zich een voorstelling kunnen maken van het slavernijverleden.

De centrale theorie ter onderbouwing van het dialooggedeelte in de Ketu Koti Tafel is de 'contacttheorie' van Allport (1954). Het tweewegbrengen van empathie (zie 3.1) is hierbij cruciaal en krijgt de nadruk in de dialoog. Het is een belangrijk werkzaam mechanisme van de dialoog. Aanvullend en enigszins verweven met de 'contacttheorie' van Allport en het mechanisme van empathie, is het werkzame mechanisme inleving (zie 3.1) zoals dat in de dialoog plaatsvindt.

### 3.7.2. Verdacht

#### Werkzaam mechanisme: inleving

*Verdacht* is een KRO-NCRV 2Doc documentaire gemaakt door Nan Rosens (Rosens Media) in samenwerking met Controle Alt Delete<sup>15</sup>. Het is de eerste Europese documentaire over de impact van politiecontroles. In deze documentaire doen Nederlanders verslag van hun soms bizarre en onthutsende ervaringen met de politie, waarbij hun huidskleur hen tot verdachte maakt. De veertien geïnterviewden hebben uiteenlopende beroepen van installateur, leraar, advocaat, militair tot politieagent, ze verschillen in leeftijd en in afkomst. Ze hebben één overeenkomst: de politie wil regelmatig van ze weten wat ze hier doen, waar ze naar toe gaan en hoe ze heten. In de documentaire beantwoorden de Nederlanders de vraag: "Welke ervaring met de politie is jou het meest bij gebleven?" De een vertelt over de vernedering ten overstaan van zijn moeder, de ander vertelt hij is uitgemaakt voor aapje en nog een ander vertelt over hoe zijn broek van zijn lijf is getrokken door collega agenten. *Verdacht* is een indringende documentaire waarin de kijker ervaart hoe het voelt om bij voorbaat verdacht te zijn.

---

<sup>15</sup> Controle Alt Delete (CAD) is een initiatief van Stichting Blikopeners en IZI Solutions.

De doelgroep van deze documentaire is iedereen die nog nooit te maken heeft gehad met etnisch profileren en/of zich daar niet eerder bewust van is. *Verdacht* is erop gericht om inzicht te geven in de gevoelens en ervaringen van mensen die door de politie vaak als verdacht worden gezien en te zorgen voor inleving (zie 3.1). Dit uitgangspunt sluit aan bij de doelstelling van Controle Alt Delete, namelijk een einde maken aan etnisch profileren door de politie.

### 3.7.3. GSA's op scholen

#### Werkzame mechanismen: inleving en sociale normen stellen

Leerlingen en docenten in het voortgezet onderwijs worden gestimuleerd om zogenaamde Gender and Sexuality Alliances (GSA's)<sup>16</sup> op te richten. GSA's zijn groepen van LHBT- en niet-LHBT-leerlingen die samen seksuele- en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar maken. Zij voeren acties uit die het schoolklimaat voor LHBT-leerlingen veiliger maakt.

Hoofddoel is een positieve sociale norm ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit (LHBT) waardoor het schoolklimaat voor LHBT-leerlingen veilig is. De profijtgroep (degenen die er baat bij hebben) zijn LHBT-leerlingen in het voortgezet onderwijs. De GSA's richten zich op meer doelgroepen: leerlingen in voorgezet onderwijs (zowel LHBT als niet-LHBT), docenten en schoolleiding. Er is een positieve norm ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit (LHBT) waardoor het schoolklimaat voor LHBT-leerlingen veiliger is.

#### Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep: LHBT-leerlingen in het voortgezet onderwijs. Intermediaire doelgroepen: leerlingen in voorgezet onderwijs (zowel LHBT als niet-LHBT), docenten en schoolleidingen.

---

<sup>16</sup> Erkend als 'goed onderbouwd' door databank Nederlands Jeugd instituut <https://www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Gay-Straight-Alliances-op-scholen>



## Werkwijze

Leerlingen worden benaderd via sociale media, advertenties en COC's Jong&Out (voor LHBT's van 12 tot en met 18 jaar). Docenten worden benaderd via GSA-docentendiscussies, onderwijsbijeenkomsten en sociale media. Centrale boodschap in de activering is dat LHBT-leerlingen zich niet veilig voelen op school. En dat een school daar eenvoudig iets aan kan doen, namelijk een GSA opstarten. Eerste stap daarvoor is het bestellen van een gratis actiepakket op de campagnewebsite [gsanetwerk](#). Het pakket bevat opstartmateriaal (handleiding en campagne-materiaal). Dan wordt de GSA gevormd door leerlingen en een ondersteunende docent. Als het initiatief start bij een docent gaat deze op zoek naar leerlingen om de GSA te starten. De leerlingen en docent(en) komen regelmatig bij elkaar en maken plannen voor activiteiten.

Tips voor activiteiten kunnen ze vinden in de handleiding en op de website. Als er plannen zijn gemaakt wordt de schoolleiding op de hoogte gebracht en kunnen, eventueel met hun steun, acties worden uitgevoerd. De GSA regelt, of geeft zelf, voorlichting over seksuele- en genderdiversiteit. De GSA maakt seksuele- en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar en biedt support aan LHBT-leerlingen. GSA's zijn autonoom en krijgen materiaal aangereikt om zelf aan de slag te gaan, indien gewenst kan het COC ondersteunen.

Leerlingen worden benaderd via sociale media, advertenties en COC's Jong&Out (voor LHBT's van 12 tot en met 18 jaar). Docenten worden benaderd middels GSA-docentendiscussies, op onderwijsbijeenkomsten en sociale media. Centrale boodschap in de activering is: er is een probleem, want LHBT-leerlingen voelen zich niet veilig op school. Daar kun je zelf gemakkelijk iets aan doen: start een GSA. Eerste stap daarvoor is het bestellen van een actiepakket op de campagnewebsite [gsanetwerk](#). Het gratis actiepakket bevat opstartmateriaal (handleidingen en campagnemateriaal). Een leerling gaat dan op zoek naar andere leerlingen om de GSA te vormen, en een ondersteunende docent. Als het initiatief

start bij een docent zal deze eerst leerlingen moeten vinden om een GSA te starten. De leerlingen en docent(en) komen bij elkaar en maken plannen voor activiteiten. Tips voor activiteiten kunnen ze vinden in de handleidingen en op de website. Als er plannen zijn gemaakt wordt de schoolleiding op de hoogte gebracht en kunnen eventueel met hun steun acties worden uitgevoerd. GSA's regelen of geven zelf voorlichting over seksuele- en genderdiversiteit, maken seksuele- en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar en bieden support aan LHBT-leerlingen. GSA's zijn autonoom en krijgen materiaal aangereikt om zelf aan de slag te gaan, en worden waar gewenst ondersteund door COC. Uiteindelijke doelgroep: LHBT-leerlingen in het voortgezet onderwijs. Intermediaire doelgroepen: leerlingen in voorgezet onderwijs (zowel LHBT als niet-LHBT), docenten en schoolleidingen.

Een GSA is effectief omdat LHBT-leerlingen en niet-LHBT-leerlingen samenwerken. Zo wordt het goede voorbeeld gegeven aan niet-LHBT leerlingen om LHBT leerlingen te accepteren en met hen samen te werken. Wanneer niet-LHBT's ervaren dat anderen niet-LHBT's, uit hun eigen omgeving, het niet goed vinden om LHBT's te discrimineren en dat zij 'oké' zijn met LHBT's, dan gaan ook zij zich minder discriminerend gedragen. Wat verandert is de perceptie van de 'sociale norm' (zie 3.2): men gaat anders denken over wat normaal wordt gevonden in de eigen omgeving.

In een GSA zit ook een sterk dialoog en empathie element (zie 3.1). In een GSA werken niet-LHBT-leerlingen samen met LHBT-leerlingen om samen het klimaat van de school te verbeteren. In deze samenwerking komen gesprekken tussen de groepen als vanzelf op gang. Vanuit de GSA wordt er vaak voorlichting gegeven waarin LHBT-leerlingen hun ervaringsverhaal delen en niet-LHBT-leerlingen luisteren naar deze verhalen die inleving en empathie kunnen bevorderen.



### 3.7.4. Gelijk = Gelijk?

#### **Werkzame mechanismen: inleving en sociale normen stellen**

**Gelijk = Gelijk?** is een interventie van Diversion voor het primair en voortgezet onderwijs. In deze interventie maken joodse, islamitische en LHBTI *peer educators* taboes bespreekbaar in de klas. Zij delen hun persoonlijke verhaal en houden leerlingen een spiegel voor als het gaat om religieuze, culturele en seksuele diversiteit. Pas in de tweede les onthullen de *peer educators* hun eigen achtergrond. Kloppen de vooroordelen die leerlingen hebben? In **Gelijk=Gelijk?** leren jongeren om kritisch na te denken en hun mening te onderbouwen met argumenten over onderwerpen die heftige reacties kunnen oproepen.

De doelgroep van **Gelijk=Gelijk?** bestaat uit leerlingen uit groep 7/8 van het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs. De doelstellingen van **Gelijk=Gelijk?** zijn:

- Leerlingen op positieve wijze in aanraking laten komen met jonge rolmodellen van diverse achtergronden;
- Vooroordelen, stereotiepe beeldvorming, polarisatie en discriminatie (met specifieke aandacht voor seksuele, culturele en religieuze diversiteit) bespreekbaar maken;
- Leerlingen stimuleren na te denken over hun eigen rol in de maatschappij en de invloed die zij op anderen (kunnen) hebben;
- Bijdragen aan een veilig schoolklimaat;
- Jonge leiders uit LHBT, joodse en islamitische gemeenschap werven en trainen.

#### **Werkwijze**

Het lesprogramma bestaat uit vier lessen. Drie lessen worden verzorgd door een trio jongeren, *peer educators*, en een door de reguliere docent. In het verlengde van de drie centrale thema's van het lesprogramma (homofobie, islam fobie en antisemitisme) hebben de *peer educators* respectievelijk een homo-seksuele, islamitische en joodse achtergrond.

De werkzame factoren van **Gelijk=Gelijk?** worden voornamelijk gevormd door de inzet van de *peer educators*. Op een laagdrempelige manier, die past

in de leefwereld van de leerlingen, gaan de jongeren in gesprek over vooroordelen, discriminatie, pesten, polarisatie en tolerantie. Door gezamenlijk voor de klas te staan, geven zij impliciet het signaal dat je ondanks een andere achtergrond goed met elkaar kunt werken en leven. Zij dragen een sociale norm uit (zie 3.2). Daarnaast vertellen de *peer educators* ook hun eigen verhalen, vanuit het perspectief van zowel de dader als het slachtoffer, waardoor inleving en empathie (zie 3.1) kan ontstaan.

### 3.7.5. Selecteren zonder vooroordelen

#### **Werkzame mechanismen: bewustwording en inleving, empathie**

De training Selecteren zonder vooroordelen is ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens. Doel van de training is werkgevers bewust te maken van hun stereotypen om discriminatie bij de werving en selectie van arbeidskrachten tegen te gaan. De training stimuleert hen daarnaast om na te denken over de inrichting van hun organisatie en de procedures die zij hanteren. Naast discriminatie vanwege etnische afkomst richt de training zich ook op leeftijdsdiscriminatie (ouderen/jongeren), geslacht (vrouwen), beperking en chronische ziekte.

De doelgroep is iedereen die een verantwoordelijkheid heeft bij de werving en selectieprocedure. Dat zijn ook de managers omdat deze vaak de eindbeslissingen nemen.

Voorafgaand aan de training is er eerst een uitgebreide wetenschappelijke literatuurstudie uitgevoerd naar stereotypering en het effect op werving en selectie en hoe deze invloed verminderd kan worden. Op basis van de uitkomsten is een praktische, interactieve training opgesteld. De training is ook gebaseerd op de eigen opgebouwde ervaring en jurisprudentie van het College.

#### **Werkwijze**

De training bestaat uit vier modules. Elke module heeft een uitgebreide docentenhandleiding en is zelfstandig te gebruiken. De modules zijn als volgt:

- Hoe ontstaan stereotiepe beelden?
- Hoe werken ze in je hoofd (self fulfilling prophecy e.d.)?



- Hoe richt je een organisatie en procedures zodanig in dat stereotypen geen kans krijgen (checks and balances)? Hoe zit het juridisch? Wat kan wel, en wat niet, tijdens de werving en selectie (o.a. diversiteitsbeleid)?

De eerste twee modules zijn speels en interactief door verschillende werkvormen. Deelnemers ervaren via testen en filmpjes dat zij niet minder rationeel waarnemen en oordelen dan ze vaak denken. Via de IAT (Implicit Association Test) worden zij geconfronteerd met hun eigen impliciete stereotiepe beelden. Het werkzame mechanisme is bewustwording (zie 3.3). Het idee er achter is dat wanneer je erkent dat je vooroordelen en stereotypen hebt dat je in kunt zetten op verandering.

De derde module van de training daagt de deelnemers uit om hun eigen werving- en selectieprocedure onder de loep te nemen. Wat zijn valkuilen en waar liggen de oplossingen? Op welke manier kan het gehele werving- en selectieproces beter gestructureerd worden? Afhankelijk van de vraag bekijken de deelnemers eigen vacatureteksten en oefenen ze met gesprekstechnieken. Na afloop stellen zij een wensenlijst op met kansrijke aanpassingen en maatregelen.

*“Besef dat elk mens in beelden denkt. Iedereen heeft vooroordelen. Dat betekent niet dat je een slecht mens bent. Sterker, bij het College hebben wij een test gedaan om te kijken in hoeverre wij zelf vooroordelen hebben. En niemand is geslaagd. De belangrijkste tip: erken voor jezelf dat je die vooroordelen hebt. Pas dan kun je er iets tegen doen.”*

Kathalijne Buitenweg, voormalig lid van het College voor de Rechten

Na een half jaar of een jaar komen de trainers langs om te zien in hoeverre er ook iets is gebeurd met deze wensen. Het College vindt het van belang dat bewustwording en de praktische veranderingen bij de werving en selectie, beiden een plek hebben in de training. Trainer Barbara Bos van het College voor de Rechten van de Mens: “Als de bewustwording er niet is, werken tools die worden aangereikt ook niet omdat de motivatie dan ontbreekt om ze te implementeren.”

De training is de afgelopen jaren op basis van de ervaringen, verder geoptimaliseerd. Claartje Thijs: “Bij ons is het inlevingselement steeds belangrijker geworden, omdat we merken dat het delen van ervaringen in de groep veel effect heeft op de motivatie om er echt iets aan te doen.” Dat betekent dat de training ook deels inspeelt op de werkzame mechanismen van inleving en empathie (zie 3.1).

### 3.8. Conclusies

Wat werkt om er voor te zorgen dat mensen niet of minder gaan discrimineren? In dit laatste hoofdstuk geven we een aantal handvaten door drie werkzame mechanismen te beschrijven:

1. het inzetten op het vergroten van inleving en empathie (3.1).
2. het inzetten op een verandering van sociale normen (3.2).
3. Het leren aan gemotiveerde mensen om hun eigen vooroordelen en stereotypen onder controle te krijgen (3.3).

Aan al deze werkzame mechanismen zitten specifieke voorwaarden. We vatten dit kort samen in een overzicht (zie volgende pagina).



	Mechanisme	Welke doelgroep	Belangrijke voorwaarden voor succes
Empathie en inleving	Een verhaal over discriminatie vanuit het perspectief van de persoon die gediscrimineerd → tot inleven in het perspectief van de persoon die wordt gediscrimineerd → (empathie) → minder vooroordelen en stereotypen	Mensen die bereid zijn om te luisteren naar het verhaal van iemand uit een gediscrimineerde groep.	Verhalen over onrechtvaardigheid vertelt of gezien vanuit iemand die zelf wordt gediscrimineerd.  Een positief zelfbeeld bij de deelnemers.
Sociale normen	Zien of horen dat anderen uit jouw groep discriminatie afkeuren → proberen minder te discrimineren → minder discriminatie	Een groep mensen die zichzelf als groep ervaart: bijvoorbeeld een wijk, een klas, een sportclub, een bedrijf.	Sociale normen communiceren door een 'groepslid'.  Communiceren wat het gewenste gedrag is; dat veel mensen dit doen of willen doen.  Sociale normen moeten geloofwaardig zijn en bij voorkeur positief.
Bewustwording en zelfcontrole	Intrinsieke motivatie of weinig vooroordelen + confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen → bewustwording en negatieve gevoelens → letten op je eigen vooroordelen en stereotypen om deze onder controle te houden → minder discrimineren	Bij volwassenen die gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen.	Deelnemers overtuigen dat discriminatie een maatschappelijk probleem is en dat zij zich daar zelf ook schuldig aan kunnen maken.  Tijd en ruimte om te leren en te oefenen met onder controle houden van vooroordelen en stereotypen.



Er zijn mogelijk nog meer werkzame mechanismen, zoals het oefenen met *antistereotiep denken* en het stimuleren van een gevoel van *morele verheffing*. Echter deze vragen om nader onderzoek over de precieze werking van deze mechanismen.

Bij de beschrijving van de werkzame mechanismen is aan de orde gekomen wat niet of zelfs averechts werkt. Bijvoorbeeld: het herhalen van stereotypen zorgt voor versteviging van stereotypen. Ook verraderlijk is het delen van negatieve sociale normen: "steeds meer mensen discrimineren moslims, lhbt's etc." Hierdoor kunnen mensen denken dat discriminatie 'normaal' is en daarom oké: "iedereen doet het toch?"

Voor de uitvoerders van interventies zijn er nog weinig competenties bekend. Wel is bekend dat men bewust moet zijn, en rekening moet houden in de uitvoering, met de eigen positie. Bijvoorbeeld de groepen waartoe jijzelf wordt gerekend door anderen en de stereotypen en vooroordelen die daar mee gepaard kunnen gaan. Dit is cruciaal bij het uitvoeren van antidiscriminatie interventies.

De veelbelovende interventies (zie 3.7) zijn niet getoetst op het effect in de praktijk, maar zij maken wel gebruik van de beschreven werkzame mechanismen. We hopen dat deze interventies stimuleren en inspireren om zelf in de praktijk aan de slag te gaan met de preventie van discriminatie.



# 4. Literatuurlijst

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison. Wesley.

J. L. (2015). Intergroup contact in computer-mediated communication: The interplay of a stereotype-disconfirming behavior and a lasting group identity on reducing prejudiced perceptions. *Computers in Human Behavior*, 52, 533-540.

Amodio, D. M., Devine, P. G., & Harmon-Jones, E. (2007). A dynamic model of guilt: Implications for motivation and self-regulation in the context of prejudice. *Psychological Science*, 18(6), 524-530.

Amodio, D. M., Devine, P. G., & Harmon-Jones, E. (2008). Individual differences in the regulation of intergroup bias: The role of conflict monitoring and neural signals for control. *Journal of personality and social psychology*, 94(1), 60.

Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Devine, P. G. (2003). Individual differences in the activation and control of affective race bias as assessed by startle eyeblink response and self-report. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 738.

Andriessen, I. (2017), *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b)

Andriessen, I., Ent, B. van der, Linden, M. van der & Dekker, G. (2015), *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b)

Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014), *Ervaren discriminatie in Nederland*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b)

Barden, J., Maddux, W. W., Petty, R. E., & Brewer, M. B. (2004). Contextual moderation of racial bias: the impact of social roles on controlled and automatically activated attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 87(1), 5.

Barron, L. G., & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19(2), 191.

Bartholomew, L.K., Parcel, G.S., Kok, G. Gottlieb, N.H. & Fernandez, M.E (2011) *Planning health promotion programs. An Intervention Mapping Approach. Third edition*. San Fransico: Jossey- Bass

Bartholow, B. D., Dickter, C. L., & Sestir, M. A. (2006). Stereotype activation and control of race bias: Cognitive control of inhibition and its impairment by alcohol. *Journal of personality and social psychology*, 90(2), 272.

Bartsch, A., Oliver, M. B., Nitsch, C., & Scherr, S. (2018). Inspired by the Paralympics: Effects of empathy on audience interest in para-sports and on the destigmatization of persons with disabilities. *Communication Research*, 45(4), 525-553.

Batson, C. D., & Ahmad, N. Y. (2009). Using empathy to improve intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review*, 3(1), 141-177.

Batson, C. D., Chang, J., Orr, R., & Rowland, J. (2002). Empathy, attitudes, and action: Can feeling for a member of a stigmatized group motivate one to help the group? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 1656-1666.





- Batson, C. D., Eklund, J. H., Chermok, V. L., Hoyt, J. L., & Ortiz, B. G. (2007). An additional antecedent of empathic concern: valuing the welfare of the person in need. *Journal of personality and social psychology*, 93(1), 65.
- Batson, C. D., Polycarpou, M. P., Harmon-Jones, E., Imhoff, H. J., Mitchener, E. C., Bednar, L. L., Klein & Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group? *Journal of personality and social psychology*, 72(1), 105.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, ego depletion, and motivation. *Social and personality psychology compass*, 1(1), 115-128.
- Becker, J. C., & Swim, J. K. (2011). Seeing the unseen: Attention to daily encounters with sexism as way to reduce sexist beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 227-242.
- Bennett, J. E., & Sekaquaptewa, D. (2014). Setting an egalitarian social norm in the classroom: improving attitudes towards diversity among male engineering students. *Social Psychology of Education*, 17(2), 343-355.
- Berger, R., Benatov, J., Abu-Raiya, H., & Tadmor, C. T. (2016). Reducing prejudice and promoting positive intergroup attitudes among elementary-school children in the context of the Israeli–Palestinian conflict. *Journal of school psychology*, 57, 53-72.
- Berndsen, M., & McGarty, C. (2012). Perspective taking and opinions about forms of reparation for victims of historical harm. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(10), 1316-1328.
- Berthold, A., Leicht, C., Methner, N., & Gaum, P. (2013). Seeing the world with the eyes of the outgroup—The impact of perspective taking on the prototypicality of the ingroup relative to the outgroup. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1034-1041.
- Berthold, A., Leicht, C., Methner, N., & Gaum, P. (2013). Seeing the world with the eyes of the outgroup—The impact of perspective taking on the prototypicality of the ingroup relative to the outgroup. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1034-1041.
- Blair, I. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 6(3), 242-261
- Blair, I. V., Ma, J. E., & Lenton, A. P. (2001). Imagining stereotypes away: The moderation of implicit stereotypes through mental imagery. *Journal of personality and social psychology*, 81(5), 828.
- Blanchard, F. A., Crandall, C. S., Brigham, J. C., & Vaughn, L. A. (1994). Condemning and condoning racism: A social context approach to interracial settings. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 993.
- Bodenhausen, G. (1990). Stereotypes as judgmental heuristics: Evidence of circadian variations in discrimination. *Psychological Science*, 1(5), 319-322
- Bouma, S. & Ruig, L. (2015) *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs. Een onderzoek onder docenten*. Amsterdam: Panteia
- Brants, L. (2017) *Tussen repressie en provocatie geschiedenis van de homo- en lesbische emancipatie in Eindhoven 1948-1990*. Apeldoorn: Garant Uitgeverij
- Broockman, D., & Kalla, J. (2016). Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing. *Science*, 352(6282), 220-224.
- Broockman, D., & Kalla, J. (2016). Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing. *Science*, 352(6282), 220-224.
- Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*, 30(6), 745-778.



- Brown, R., & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 255-343.
- Brown, R., & Paterson, J. (2016). Indirect contact and prejudice reduction: limits and possibilities. *Current Opinion in Psychology*, 11, 20-24.
- Bruneau, E. G., & Saxe, R. (2012). The power of being heard: The benefits of 'perspective-giving' in the context of intergroup conflict. *Journal of experimental social psychology*, 48(4), 855-866.
- Burns, M. D., Monteith, M. J., & Parker, L. R. (2017). Training away bias: The differential effects of counterstereotype training and self-regulation on stereotype activation and application. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 97-110.
- Butz, D. A., & Plant, E. A. (2009). Prejudice control and interracial relations: The role of motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality*, 77(5), 1311-1342.
- Buzinski, S. G., & Kitchens, M. B. (2017). Self-regulation and social pressure reduce prejudiced responding and increase the motivation to be non-prejudiced. *The Journal of social psychology*, 157(5), 629-644.
- Cameron, L., Rutland, A., Hossain, R., & Petley, R. (2011). When and why does extended contact work? The role of high-quality direct contact and group norms in the development of positive ethnic intergroup attitudes amongst children. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(2), 193-206.
- Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forscher, P. S., Ila, C., Kaatz, A., Magua, W., Palta, M., & Sherridan, J. (2015). Effect of an intervention to break the gender bias habit: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine*, 90, 221-230.
- Casey, B. J., & Caudle, K. (2013). The teenage brain: Self-control. *Current directions in psychological science*, 22(2), 82-87.
- Castilla, E. J. (2015). Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions. *Organization Science*, 26(2), 311-333.
- Chen, J. M., Moons, W. G., Gaither, S. E., Hamilton, D. L., & Sherman, J. W. (2014). Motivation to control prejudice predicts categorization of multiracial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(5), 590-603.
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 201-234). Academic Press.
- Cox, C. B., & Barron, L. (2012). The effects of changing anti-discrimination legal standards on the evaluation of older workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E198-E221.
- Coke, J. S., Batson, C. D., & McDavis, K. (1978). Empathic mediation of helping: a two-stage model. *Journal of personality and social psychology*, 36(7), 752.
- College voor de Rechten van de Mens (2017), *Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt*, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens (b)
- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological bulletin*, 129(3), 414.
- Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.
- Crisp, R. J., & Turner, R. N. (2009). Can imagined interactions produce positive perceptions? Reducing prejudice through simulated social contact. *American psychologist*, 64(4), 231.



Crone, E. (2008) *Het puberend brein*. Amsterdam: Uitgeverij Prometheus

Damer, E., Webb, T. L., & Crisp, R. J. (2017). Diversity Helps the Uninterested: Exposure to Counter-stereotypes Benefits People Low (But not High) in Need for Cognition. Retrieved from [psyarxiv.com/3b65k](https://psyarxiv.com/3b65k).

De Franca, D. X., & Monteiro, M. B. (2013). Social norms and the expression of prejudice: The development of aversive racism in childhood. *European Journal of Social Psychology, 43*(4), 263-271.

Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., & Cox, W. T. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(6), 1267-1278.

Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments. *Journal of Experimental Social Psychology, 73*, 211-215.

Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology, 82*(5), 835.

Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology, 82*(5), 835.

DiAngelo, R. (2011). White fragility. *The International Journal of Critical Pedagogy, 3*(3).

Does, S., Derks, B. & Ellemers, N. (2011). Thou shalt not discriminate: How emphasizing moral ideals rather than obligations increases Whites' support for social equality. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(3), 562-571.

Does, S., Derks, B., & Ellemers, N. (2011). Thou shalt not discriminate: How emphasizing moral ideals rather than obligations increases Whites' support for social equality. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(3), 562-571.

Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Kawakami, K. (2003). Intergroup contact: The past, present, and the future. *Group Processes & Intergroup Relations, 6*(1), 5-21.

Dovidio, J. F., ten Vergert, M., Stewart, T. L., Gaertner, S. L., Johnson, J. D., Esses, V. M., Riek, B. M., & Pearson, A. R. (2004). Perspective and prejudice: Antecedents and mediating mechanisms. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*, 1537-1549.

Dunton, B. C., & Fazio, R. H. (1997). An individual difference measure of motivation to control prejudiced reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*(3), 316-326.

Ellsberg, M., Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., & Watts, C. (2015). Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say? *The Lancet, 385*(9977), 1555-1566.

Essed, P., & Trienekens, S. (2008). 'Who wants to feel white?' Race, Dutch culture and contested identities. *Ethnic and Racial Studies, 31*(1), 52-72.

Finlay, K. A., & Stephan, W. G. (2000). Improving Intergroup Relations: The Effects of Empathy on Racial Attitudes 1. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(8), 1720-1737.

Ford, T. E., Boxer, C. F., Armstrong, J., & Edell, J. R. (2008). More than "just a joke": The prejudice-releasing function of sexist humor. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*(2), 159-170.

Ford, T. E., Gambino, F., Lee, H., Mayo, E., & Ferguson, M. A. (2004). The role of accountability in suppressing managers' preinterview bias against African-American sales job applicants. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 24*(2), 113-124.



- Freeman, D., Aquino, K., & McFerran, B. (2009). Overcoming beneficiary race as an impediment to charitable donations: Social dominance orientation, the experience of moral elevation, and donation behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(1), 72-84.
- Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Banker, B. S., Houlette, M., Johnson, K. M., & McGlynn, E. A. (2000). Reducing intergroup conflict: From superordinate goals to decategorization, recategorization, and mutual differentiation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 98.
- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 708.
- Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological bulletin*, 132(5), 692.
- Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirikou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008). When "just say no" is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation. *Journal of experimental social psychology*, 44(2), 370-377.
- Gawronski, B., Geschke, D., & Banse, R. (2003). Implicit bias in impression formation: Associations influence the construal of individuating information. *European Journal of Social Psychology*, 33(5), 573-589.
- Gawronski, B., Peters, K. R., Brochu, P. M., & Strack, F. (2008). Understanding the relations between different forms of racial prejudice: A cognitive consistency perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(5), 648-665.
- Geasler, M. J., Croteau, J. M., Heineman, C. J., & Edlund, C. J. (1995). A qualitative study of students' expressions of change after attending panel presentations by lesbian, gay, and bisexual speakers. *Journal of College Student Development*.
- Ghumman, S., & Barnes, C. M. (2013). Sleep and prejudice: A resource recovery approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, E166-E178.
- Glaser, J., & Knowles, E. D. (2008). Implicit motivation to control prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(1), 164-172.
- Gonsalkorale, K., Sherman, J. W., Allen, T. J., Klauer, K. C., & Amodio, D. M. (2011). Accounting for successful control of implicit racial bias: The roles of association activation, response monitoring, and overcoming bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1534-1545.
- Gordijn, E., Hindriks, I., Koomen, W., Dijksterhuis, A., & Knippenberg, A. van (2004). Consequences of stereotype suppression and internal suppression motivation: A self-regulation approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 212-224.
- Goubert, L., Craig, K. D., Vervoort, T., Morley, S., Sullivan, M. J. L., de CAC, W., & Crombez, G. (2005). Facing others in pain: the effects of empathy. *Pain*, 118(3), 285-288.
- Govorun, O. & Payne, B. (2006). Ego-depletion and prejudice: separating automatic and controlled components. *Social Cognition*, 24(2), 111-136
- Gowricharn, R., Cankaya, S. (2015). Policing the Nation: Acculturation and Street-Level Bureaucrats
- Green, M. C., Brock, T. C., & Kaufman, G. F. (2004). Understanding media enjoyment: The role of transportation into narrative worlds. *Communication Theory*, 14(4), 311-327.
- Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. *American Journal of Community Psychology*, 39(3-4), 381-392.
- Gulker, J. E., Mark, A. Y., & Monteith, M. J. (2013). Confronting prejudice: The who, what, and why of confrontation effectiveness. *Social Influence*, 8(4), 280-293.



- Hahn, A., Judd, C., Hirsh, H. & Blair, I. (2014). Awareness of implicit attitudes. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(3), 1369.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., McGarty, C., Turner, J. C., Reynolds, K. J., & Eggins, R. A. (1996). Stereotyping and social influence: The mediation of stereotype applicability and sharedness by the views of in-group and out-group members. *British Journal of Social Psychology*, 35(3), 369-397.
- Hebl, M., Barron, L., Cox, C. B., & Corrington, A. R. (2016). The efficacy of sexual orientation anti-discrimination legislation. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(7/8), 449-466.
- Hewstone, M., & Hamberger, J. (2000). Perceived variability and stereotype change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(2), 103-124.
- Hewstone, M., Macrae, C. N., Griffiths, R., Milne, A. B., & Brown, R. (1994). Cognitive models of stereotype change:(5). Measurement, development, and consequences of subtyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 30(6), 505-526.
- Hillman, J., & Martin, R. A. (2002). Lessons about gay and lesbian lives: A spaceship exercise. *Teaching of Psychology*, 29(4), 308-311.
- Hira, S. (2012). Decolonizing the mind: the case of the Netherlands. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, 10(1), 7.
- Hodson, G., Choma, B. L., & Costello, K. (2009). Experiencing alien-nation: Effects of a simulation intervention on attitudes toward homosexuals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 974-978.
- Hoffarth, M. R., & Hodson, G. (2015). Who Needs Imagined Contact? *Social Psychology*. (2016), 47, pp. 118-124
- Hoffarth, M. R., & Hodson, G. (2016). Green on the outside, red on the inside: Perceived environmentalist threat as a factor explaining political polarization of climate change. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 40-49.
- Hofmann, W., Gschwendner, T., & Schmitt, M. (2005). On implicit–explicit consistency: The moderating role of individual differences in awareness and adjustment. *European Journal of Personality*. Published for the European Association of Personality Psychology, 19(1), 25-49.
- Hogg, M. A., & Reid, S. A. (2006). Social identity, self-categorization, and the communication of group norms. *Communication theory*, 16(1), 7-30.
- Husnu, S., & Crisp, R. J. (2010). Elaboration enhances the imagined contact effect. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 943-950.
- Hutter, R. R., & Crisp, R. J. (2005). The composition of category conjunctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(5), 647-657
- Igartua, J. J., & Frutos, F. J. (2017). Enhancing attitudes toward stigmatized groups with movies: Mediating and moderating processes of narrative persuasion. *International Journal of Communication*, 11, 20.
- Insko, C. A., Schopler, J., Kennedy, J. F., Dahl, K. R., Graetz, K. A., & Drigotas, S. M. (1992). Individual-group discontinuity from the differing perspectives of Campbell's Realistic Group Conflict Theory and Tajfel and Turner's Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 272-291.
- Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes of social norms and reduction of inequities in gender relations: a conceptual shift in prevention of violence against women and girls. *The Lancet*, 385(9977), 1580-1589.
- Johns, M., Cullum, J., Smith, T. & Freng, S. (2008). Internal motivation to respond without prejudice and automatic egalitarian goal activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(6), 1514-1519.



- Johnson, D. R. (2013). Transportation into literary fiction reduces prejudice against and increases empathy for Arab-Muslims. *Scientific Study of Literature*, 3(1), 77-92.
- Johnston, L., & Hewstone, M. (1992). Cognitive models of stereotype change: 3. Subtyping and the perceived typicality of disconfirming group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28(4), 360-386.
- Johnston, L., Hewstone, M., Pendry, L., & Frankish, C. (1994). Cognitive models of stereotype change (4): Motivational and cognitive influences. *European Journal of Social Psychology*, 24(2), 237-265.
- Kahneman, D. (2011) *Ons feilbare denken. Thinking, fast and slow*. Amsterdam Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Kaiser, C. & Miller, C. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254-263.
- Kalev, A., & Dobbin, F. (2006). Enforcement of civil rights law in private workplaces: The effects of compliance reviews and lawsuits over time. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 855-903.
- Keuzenkamp, S. (2012). *Worden wie je bent. Transgenders in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Klein, O., Snyder, M., & Livingston, R. W. (2004). Prejudice on the stage: Self-monitoring and the public expression of group attitudes. *British Journal of Social Psychology*, 43(2), 299-314.
- Klonis, S. C., Plant, E. A., & Devine, P. G. (2005). Internal and external motivation to respond without sexism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1237-1249.
- Klooster, E., Kocak, S. & Day, M. (2016), *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*, Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (b)
- Kloosterman, R. (2018) *Opvattingen over vluchtelingen in Nederland*. Den Haag: CBS
- Kunda, Z., & Oleson, K. C. (1995). Maintaining stereotypes in the face of disconfirmation: Constructing grounds for subtyping deviants. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 565.
- Kuyper, L. (2015), *Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b)
- Kuyper, L. (2018) *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa. Een schets van een actueel beeld en de ontwikkelingen in de tijd*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Kawakami, K., Dovidio, J. F., & van Kamp, S. (2005). Kicking the habit: Effects of nonstereotypic association training and correction processes on hiring decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(1), 68-75.
- Kawakami, K., Dovidio, J. F., & Van Kamp, S. (2007). The impact of counter stereotypic training and related correction processes on the application of stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(2), 139-156.
- Krämer, N., Eimler, S. C., Neubaum, G., Winter, S., Rösner, L., & Oliver, M. B. (2017). Broadcasting one world: How watching online videos can elicit elevation and reduce stereotypes. *New Media & Society*, 19(9), 1349-1368.
- Lai, C. K., Skinner, A. L., Cooley, E., Murrar, S., Brauer, M., Devos, T., & Simon, S. (2016). Reducing implicit racial preferences: II. Intervention effectiveness across time. *Journal of Experimental Psychology: General*, 145(8), 1001.





- Legault, L., Gutsell, J. N., & Inzlicht, M. (2011). Ironic effects of antiprejudice messages: How motivational interventions can reduce (but also increase) prejudice. *Psychological Science*, 22(12), 1472-1477.
- Lemmer, G., & Wagner, U. (2015). Can we really reduce ethnic prejudice outside the lab? A meta-analysis of direct and indirect contact interventions. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 152-168.
- Mashuri, A., Zaduqisti, E., & Ula, M. (2017). A Majority Group's Perspective-taking Towards a Minority Group: Its Antecedents and Impact on Support for Minority Helping. *Psychology and Developing Societies*, 29(1), 44-73.
- Maurer, K. L., Park, B., & Rothbart, M. (1995). Subtyping versus subgrouping processes in stereotype representation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 812.
- McKeever, R. (2015). Vicarious experience: Experimentally testing the effects of empathy for media characters with severe depression and the intervening role of perceived similarity. *Health communication*, 30(11), 1122-1134.
- Merritt, S., Gardner, C., Huber, K., Wexler, B., Banister, C., & Staley, A. (2018). Imagine Me and You, I Do: Effects of imagined intergroup contact on anti-fat bias in the context of job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(2), 80-89.
- Miles, E., & Crisp, R. J. (2014). A meta-analytic test of the imagined contact hypothesis. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(1), 3-26.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015) Verslag kenniskamer discriminatie 10 september 2015. Den Haag: Ministerie BZK
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). Verzamelbrief arbeidsparticipatie ouderen en arbeidsmarktdiscriminatie (18 januari 2018), Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Mink, I. & van Bon, S. (2017), Discriminatiecijfers in 2016, Den Haag / Rotterdam: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Politie, Art. 1 / feiten en cijfers
- Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 469.
- Monteith, M. (1996). Affective Reactions to Prejudice-Related Discrepant Responses the Impact of Standard Salience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(1), 48-59.
- Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2005). Changing one's prejudiced ways: Awareness, affect, and self-regulation. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 113-154.
- Monteith, M. J., Deneen, N. E., & Tooman, G. D. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and Blacks. *Basic and Applied Social Psychology*, 18(3), 267-288.
- Monteith, M. J., Lybarger, J. E., & Woodcock, A. (2009). Schooling the cognitive monster: The role of motivation in the regulation and control of prejudice. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 211-226.
- Monteith, M., Ashburn-Nardo, L., Voils, C. & Czopp, A. (2002). Putting the brakes on prejudice: on the development and operation of cues for control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1029.
- Monteith, M., Mark, A. & Ashburn-Nardo, L. (2010). The self-regulation of prejudice: Toward understanding its lived character. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(2), 183-200.
- Monteiro, M. B., de França, D. X., & Rodrigues, R. (2009). The development of intergroup bias in childhood: How social norms can shape children's racial behaviors. *International Journal of Psychology*, 44(1), 29-39.



- Moreno, K. N., & Bodenhausen, G. V. (1999). Resisting stereotype change: The role of motivation and attentional capacity in defending social beliefs. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2(1), 5-16.
- Moskowitz, G. (2010). On the control over stereotype activation and stereotype inhibition. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 140-158.
- Moskowitz, G. & Li, P. (2011). Egalitarian goals trigger stereotype inhibition: A proactive form of stereotype control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 103-116.
- Moskowitz, G., Gollwitzer, P., Wasel, W. & Schaal, B. (1999). Preconscious control of stereotype activation through chronic egalitarian goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 167.
- Moskowitz, G., Salomon, A. & Taylor, C. (2000). Preconsciously controlling stereotyping: Implicitly activated egalitarian goals prevent the activation of stereotypes. *Social Cognition*, 18(2), 151.
- Moyer-Gusé, E. (2008). Toward a theory of entertainment persuasion: Explaining the persuasive effects of entertainment education messages. *Communication Theory*, 18, 407-425.
- Moyer-Gusé, E., Nabi, R. L. (2010) Explaining the effects of narrative in an entertainment television program: Overcoming resistance to persuasion. *Human Communication Research*. 2010; 36:26-52
- Mukhopadhyay, C., Henze, R. & Moses, Y. (2013). *How real is race? a sourcebook on race, culture, and biology*. Rowman & Littlefield.
- Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39(3), 629-649.
- Nairn, A., & Fine, C. (2008). Who's messing with my mind? The implications of dual-process models for the ethics of advertising to children. *International Journal of Advertising*, 27(3), 447-470.
- Nzume, A. (2017). *Hallo witte mensen*. Amsterdam: University Press.
- Oliver, M. B., Dillard, J. P., Bae, K., & Tamul, D. J. (2012). The effect of narrative news format on empathy for stigmatized groups. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 89(2), 205-224.
- Oliver, M. B., Kim, K., Hoewe, J., Chung, M. Y., Ash, E., Woolley, J. K., & Shade, D. D. (2015). Media-induced elevation as a means of enhancing feelings of intergroup connectedness. *Journal of Social Issues*, 71(1), 106-122.
- Oosterhout, E. van & Alink, E. (2015), 'Zolang men het niet merkt...' een onderzoek naar de veiligheid van transgender personen in de openbare ruimte in Nederland, Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland (b)
- 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.
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology*, 60, 339-367.
- Paluck, E. L., & Shepherd, H. (2012). The salience of social referents: A field experiment on collective norms and harassment behavior in a school social network. *Journal of personality and social psychology*, 103(6), 899.
- Paluck, E. L., & Shepherd, H. (2012). The salience of social referents: A field experiment on collective norms and harassment behavior in a school social network. *Journal of personality and social psychology*, 103(6), 899.
- Paluck, E. L., Ball, L., Poynton, C., & Sieloff, S. (2010). *Social norms marketing aimed at gender-based violence: A literature review and critical assessment*. New York: International Rescue Committee.





- Parker, L. R., Monteith, M. J., Moss-Racusin, C. A., & Van Camp, A. R. (2018). Promoting concern about gender bias with evidence-based confrontation. *Journal of Experimental Social Psychology, 74*, 8-23.
- Parker, L. R., Monteith, M. J., Moss-Racusin, C. A., & Van Camp, A. R. (2018). Promoting concern about gender bias with evidence-based confrontation. *Journal of Experimental Social Psychology, 74*, 8-23.
- Prati, F., Crisp, R. J., & Rubini, M. (2015). Counter-stereotypes reduce emotional intergroup bias by eliciting surprise in the face of unexpected category combinations. *Journal of Experimental Social Psychology, 61*, 31-43.
- Prati, F., Vasiljevic, M., Crisp, R. J., & Rubini, M. (2015). Some extended psychological benefits of challenging social stereotypes: Decreased dehumanization and a reduced reliance on heuristic thinking. *Group Processes & Intergroup Relations, 18*(6), 801-816.
- Perkins, H. (2003). *The social norms approach to preventing school and college age substance abuse: A handbook for educators, counselors, and clinicians*. Jossey-Bass.
- Perrine, N. E., & Aloise-Young, P. A. (2004). The role of self-monitoring in adolescents' susceptibility to passive peer pressure. *Personality and Individual Differences, 37*(8), 1701-1716.
- Perry, S. P., Murphy, M. C., & Dovidio, J. F. (2015). Modern prejudice: Subtle, but unconscious? The role of Bias Awareness in Whites' perceptions of personal and others' biases. *Journal of Experimental Social Psychology, 61*, 64-78.
- Pettigrew, T. F. (2009). Secondary transfer effect of contact: Do intergroup contact effects spread to noncontacted outgroups? *Social Psychology, 40*(2), 55-65.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology, 90*(5), 751.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology, 38*(6), 922-934.
- Pincus, F. L. (1996). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *American Behavioral Scientist, 40*(2), 186-194.
- Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology, 75*(3), 811.
- Plant, E. A., & Devine, P. G. (2009). The active control of prejudice: unpacking the intentions guiding control efforts. *Journal of personality and social psychology, 96*(3), 640.
- Plant, E. A., Devine, P. G., & Brazy, P. C. (2003). The bogus pipeline and motivations to respond without prejudice: Revisiting the fading and faking of racial prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations, 6*(2), 187-200.
- Plant, E. A., Devine, P. G., & Peruche, M. B. (2010). Routes to positive interracial interactions: Approaching egalitarianism or avoiding prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36*(9), 1135-1147.
- Puhl, R. M., Schwartz, M. B., & Brownell, K. D. (2005). Impact of perceived consensus on stereotypes about obese people: a new approach for reducing bias. *Health Psychology, 24*(5), 517.
- Pohling, R., & Diessner, R. (2016). Moral elevation and moral beauty: A review of the empirical literature. *Review of General Psychology, 20*(4), 412.
- Poteat, V. P., & Spanierman, L. B. (2012). Modern racism attitudes among White students: The role of dominance and authoritarianism and the mediating effects of racial color-blindness. *The Journal of Social Psychology, 152*(6), 758-774.



- Rasinski, H. & Czopp, A. (2010). The effect of target status on witnesses' reactions to confrontations of bias. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 8-16.
- Ratcliff, J. J., Lassiter, G. D., Markman, K. D., & Snyder, C. J. (2006). Gender differences in attitudes toward gay men and lesbians: The role of motivation to respond without prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(10), 1325-1338.
- Razenberg, De Winter- Koçak, Taouanza, Van Hal & Chrifi (2018) NOG NIET GEPUBLICEERD
- Richeson, J., Baird, A., Gordon, H., Heatherton, T., Wyland, C., Trawalter, S. & Shelton, J. (2003). An fMRI investigation of the impact of interracial contact on executive function. *Nature neuroscience*, 6(12), 1323-1328.
- Richeson, J. A., & Nussbaum, R. J. (2004). The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(3), 417-423.
- Richards, Z., & Hewstone, M. (2001). Subtyping and subgrouping: Processes for the prevention and promotion of stereotype change. *Personality and Social Psychology Review*, 5(1), 52-73.
- Robinson, P. H., & Darley, J. M. (1995). *Justice, liability, and blame: Community views and the criminal law*. Boulder, CO: Westview.
- Rodrigues, R. B., Rutland, A., & Collins, E. (2016). The Multi-Norm Structural Social-Developmental Model of Children's Intergroup Attitudes: Integrating Intergroup-Loyalty and Outgroup Fairness Norms. In *the Social Developmental Construction of Violence and Intergroup Conflict* (pp. 219-246). Springer, Cham.
- Rutland, A., Cameron, L., Milne, A., & McGeorge, P. (2005). Social norms and self-presentation: Children's implicit and explicit intergroup attitudes. *Child development*, 76(2), 451-466.
- Sassenrath, C., Hodges, S. D., & Pfattheicher, S. (2016). It's all about the self: When perspective taking backfires. *Current Directions in Psychological Science*, 25(6), 405-410.
- Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2005). The parasocial contact hypothesis. *Communication Monographs*, 72(1), 92-115.
- Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2006). Can one TV show make a difference? A Will & Grace and the parasocial contact hypothesis. *Journal of Homosexuality*, 51(4), 15-37.
- Schinkel, W. (2008). The moralization of citizenship in Dutch integration discourse. *Amsterdam LF*, 1, 15.
- Schultz, P. W., Nolan, J. M., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological science*, 18(5), 429-434.
- Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-374.
- Sechrist, G. B., & Milford-Szafran, L. R. (2011). "I Depend on You, You Depend on Me. Shouldn't We Agree?": The Influence of Interdependent Relationships on Individuals' Racial Attitudes. *Basic and Applied Social Psychology*, 33(2), 145-156.
- Sechrist, G. B., & Young, A. F. (2011). The influence of social consensus information on intergroup attitudes: The moderating effects of ingroup identification. *The Journal of social psychology*, 151(6), 674-695.
- Sekaquaptewa, D., Espinoza, P., Thompson, M., Vargas, P., & von Hippel, W. (2003). Stereotypic explanatory bias: Implicit stereotyping as a predictor of discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(1), 75-82.



- Self, W. T., Mitchell, G., Mellers, B. A., Tetlock, P. E., & Hildreth, J. A. D. (2015). Balancing fairness and efficiency: the impact of identity-blind and identity-conscious accountability on applicant screening. *PLoS One*, 10(12), e0145208.
- Shih, M. J., Stotzer, R., & Gutiérrez, A. S. (2013). Perspective-taking and empathy: Generalizing the reduction of group bias towards Asian Americans to general outgroups. *Asian American Journal of Psychology*, 4(2), 79.
- Shih, M., Wang, E., Bucher, A., & Stotzer, R. (2009). Perspective taking: Reducing prejudice towards general outgroups and specific individuals. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(5), 565-577.
- Shih, M., Wang, E., Trahan Bucher, A., & Stotzer, R. (2009). Perspective taking: Reducing prejudice towards general outgroups and specific individuals. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(5), 565-577.
- Shook, N. J., Hopkins, P. D., & Koech, J. M. (2016). The effect of intergroup contact on secondary group attitudes and social dominance orientation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(3), 328-342.
- Shulman, E. P., Smith, A. R., Silva, K., Icenogle, G., Duell, N., Chein, J., & Steinberg, L. (2016). The dual systems model: Review, reappraisal, and reaffirmation. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 17, 103-117.
- Smith, S. J., Axelton, A. M., & Saucier, D. A. (2009). The effects of contact on sexual prejudice: A meta-analysis. *Sex Roles*, 61(3-4), 178-191.
- Slater, M. D., & Rouner, D. (2002). Entertainment-education and elaboration likelihood: Understanding the processing of narrative persuasion. *Communication Theory*, 12(2), 173-191.
- Stangor, C., Sechrist, G. B., & Jost, J. T. (2001). Changing racial beliefs by providing consensus information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(4), 486-496.
- Steinberg, L. (2008). A social neuroscience perspective on adolescent risk-taking. *Developmental review*, 28(1), 78-106.
- Swart, H., Hewstone, M., Christ, O., & Voci, A. (2011). Affective mediators of intergroup contact: A three-wave longitudinal study in South Africa. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1221.
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2017). The effect of a Supreme Court decision regarding gay marriage on social norms and personal attitudes. *Psychological science*, 28(9), 1334-1344.
- Taouanza, I. & Felten, H. (2018) *Hulpverlening voor iedereen? Verkennend onderzoek naar hulpverleners met een negatieve houding ten aanzien van LHBT's*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving
- Tausch, N., Hewstone, M., Kenworthy, J. B., Psaltis, C., Schmid, K., Popan, J. R., & Hughes, J. (2010). Secondary transfer effects of intergroup contact: Alternative accounts and underlying processes. *Journal of personality and social psychology*, 99(2), 282.
- Tausch, N., Hewstone, M., Kenworthy, J. B., Psaltis, C., Schmid, K., Popan, J. R., & Hughes, J. (2010). Secondary transfer effects of intergroup contact: Alternative accounts and underlying processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(2), 282.
- Thijs, J., Gharaei, N., & de Vroome, T. (2016). "Why should I?": Adolescents' motivations to regulate prejudice in relation to their norm perceptions and ethnic attitudes. *International Journal of Intercultural Relations*, 53, 83-94.
- Tierolf, B., Kapel, van M., Drost, L. Wagenaar, W. en den Heijer, R. (2017) *Zesde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland. Incidenten, aangiften, verdachten en afhandeling in 2016*. Utrecht / Amsterdam: Verwey Jonker Instituut & Anne Frank stichting



- Todd, A. R., & Burgmer, P. (2013). Perspective taking and automatic intergroup evaluation change: Testing an associative self-anchoring account. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(5), 786.
- Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective Taking as a Strategy for Improving Intergroup Relations: Evidence, Mechanisms, and Qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.
- Todd, A. R., Galinsky, A. D., & Bodenhausen, G. V. (2012). Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation. *Social Cognition*, 30(1), 94-108.
- Tompkins, T. L., Shields, C. N., Hillman, K. M., & White, K. (2015). Reducing stigma toward the transgender community: An evaluation of a humanizing and perspective-taking intervention. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 34.
- Towles-Schwen, T., & Fazio, R. H. (2003). Choosing social situations: The relation between automatically activated racial attitudes and anticipated comfort interacting with African Americans. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 170-182.
- Turner, R. N., & Crisp, R. J. (2010). Imagining intergroup contact reduces implicit prejudice. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 129-142.
- Turner, R. N., Crisp, R. J., & Lambert, E. (2007). Imagining intergroup contact can improve intergroup attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(4), 427-441.
- Turner, R. N., Hewstone, M., Voci, A., Paolini, S., & Christ, O. (2007). Reducing prejudice via direct and extended cross-group friendship. *European review of social psychology*, 18(1), 212-255.
- Van den Berg, C., Blommaert, L., Bijleveld, C. en Ruiter, S. (2017): Veroordeeld tot (g)een baan: hoe delict en persoonlijkheidskenmerken arbeidsmarktkansen voor veroordeelden beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 59 (1-2), 113-135.
- Van Laar, C., Levin, S., Sinclair, S., & Sidanius, J. (2005). The effect of university roommate contact on ethnic attitudes and behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(4), 329-345.
- Vasiljevic, M., & Crisp, R. J. (2013). Tolerance by surprise: Evidence for a generalized reduction in prejudice and increased egalitarianism through novel category combination. *PLoS one*, 8(3), e57106.
- Vescio, T. K., Sechrist, G. B., & Paolucci, M. P. (2003). Perspective taking and prejudice reduction: The mediational role of empathy arousal and situational attributions. *European Journal of Social Psychology*, 33, 455-472.
- Vezzali, L., & Giovannini, D. (2012). Secondary transfer effect of intergroup contact: The role of intergroup attitudes, intergroup anxiety and perspective taking. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 22(2), 125-144.
- Vohs, K. D., Baumeister, R. F., & Schmeichel, B. J. (2012). Motivation, personal beliefs, and limited resources all contribute to self-control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 943-947.
- Vorauer, J. D., & Sasaki, S. J. (2009). Helpful only in the abstract? Ironic effects of empathy in intergroup interaction. *Psychological Science*, 20, 191-197.
- Vorauer, J. D., & Sasaki, S. J. (2014). Distinct Effects of Imagine-Other Versus Imagine-Self Perspective-Taking on Prejudice Reduction. *Social Cognition*, 32(2), 130-147.
- Vorauer, J. D., & Turpie, C. A. (2004). Disruptive effects of vigilance on dominant group members' treatment of outgroup members: choking versus shining under pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 384.
- Vorauer, J. D., & Turpie, C. A. (2004). Disruptive effects of vigilance on dominant group members' treatment of outgroup members: choking versus shining under pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 384.



- Wagenaar, W. & Anne Frank Stichting. (2007) *Leerdoelmeinen van negatieve ideeën over etnisch-culturele Groepen*. Amsterdam: Anne Frank Stichting
- Wang, C. S., Kenneth, T., Ku, G., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective-taking increases willingness to engage in intergroup contact. *PLoS one*, 9(1), e85681.
- Wang, C. S., Ku, G., Tai, K., & Galinsky, A. D. (2014). Stupid doctors and smart construction workers: Perspective-taking reduces stereotyping of both negative and positive targets. *Social Psychological and Personality Science*, 5(4), 430-436.
- Weber, R., & Crocker, J. (1983). Cognitive processes in the revision of stereotypic beliefs. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 961.
- Wekker, G. (2017). *Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras*. Amsterdam: University Press.
- West, K., Husnu, S., & Lipps, G. (2015). Imagined contact works in high-prejudice contexts: Investigating imagined contact's effects on anti-gay prejudice in Cyprus and Jamaica. *Sexuality Research and Social Policy*, 12(1), 60-69.
- Wittenbrink, B., & Henly, J. R. (1996). Creating social reality: Informational social influence and the content of stereotypic beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(6), 598-610
- Wonderen, R. van & Kapel, M. (2017) *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*, Utrecht: Verwey Jonker Instituut (b)
- Wonderen, R. van & Wagenaar, W. (2015), *Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut en Anne Frank Stichting (b)
- Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., & Ropp, S. A. (1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social psychology*, 73(1), 73.
- Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., & Ropp, S. A. (1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social psychology*, 73(1), 73.
- Yzerbyt, V. Y., Coull, A., & Rocher, S. J. (1999). Fencing off the deviant: The role of cognitive resources in the maintenance of stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 77(3), 449.
- Zawadzki, M. J., Shields, S. A., Danube, C. L., & Swim, J. K. (2014). Reducing the endorsement of sexism using experiential learning: The Workshop Activity for Gender Equity Simulation (WAGES). *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 75-92.
- Zhou, S., Page-Gould, E., Aron, A., Moyer, A., & Hewstone, M. (2018). The Extended Contact Hypothesis: A Meta-Analysis on 20 Years of Research. *Personality and Social Psychology Review*, 1088868318762647.
- Zhou, S., Page-Gould, E., Aron, A., Moyer, A., & Hewstone, M. (2018). The Extended Contact Hypothesis: A Meta-Analysis on 20 Years of Research. *Personality and Social Psychology Review*, 1088868318762647.
- Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: the role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 553.
- Zitek, E. M., & Hebl, M. R. (2007). The role of social norm clarity in the influenced expression of prejudice over time. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 867-876.



## Colofon

Auteur: Hanneke Felten, Ikram Taouanza

Met dank aan: Dionne Abdoelhafiezkhani (IZI Solutions), Rene Broekroelofs (Movisie), Maaïke van Kapel (KIS), Claartje Thijs (College voor de Rechten van de Mens), Els Veenis (Collega voor de Rechten van de Mens), Gregor Walz (Gregor Walz Onderzoek & Advies), Cemil Yilmaz (IZI Solutions)

Redactie: Nada de Groot, Esther den Breejen

Eindredactie: Esther den Breejen

Vormgeving: Suggestie & Illusie

Infographics: De Boer & Van Dorst (Typetank)

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding:

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Het dossier is ontwikkeld door Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) op basis van bestaand wetenschappelijk onderzoek. Deze publicatie is tot stand gebracht in het stramien van Movisie Wat-werkt-bij-dossiers. Deze informeren over werkzame factoren bij de aanpak van sociale vraagstukken.

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Kennisplatform Integratie & Samenleving niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.