



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

# Verminderen van discriminatie tegen bi+ mensen. Wat werkt?

Een literatuurstudie



## Colofon

Auteurs : René Broekroelofs, Koen Kros en Hanneke Felten  
Redactie : Communicatie Movisie  
Correctie : Ondersteuningsbureau Movisie  
Met dank aan : Bi+ Nederland en specifiek Jantine van Lisdonk

Foto omslag : Shutterstock

maart 2022

© Movisie

Te downloaden via: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Deze publicatie is mogelijk gemaakt door financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



---

### **Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken**

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

# INHOUDSOPGAVE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inleiding</b>   | <b>5</b>  |
| Bi+ negativiteit en de gevolgen daarvan  | 6         |
| Waar gaat dit onderzoek over?  | 7         |
| Onderzoeksvraag  | 7         |
| Onderzoeksmethode  | 8         |
| <b>1 Factoren die bi+ discriminatie versterken</b>   | <b>12</b> |
| 1.1 Factoren die discriminatie van bi+ personen door homoseksuele en heteroseksuele mensen kunnen versterken       | 12        |
| 1.1.1 Vooroordelen en stereotypen over instabiliteit van bi+   | 12        |
| 1.1.2 Bedreiging van de 'hokjes' heteroseksueel en homoseksueel  | 12        |
| 1.1.3 Stereotiep en negatief beeld over niet-monogaam zijn   | 13        |
| 1.1.4 Gendernormen   | 13        |
| 1.2 Factoren die discriminatie van bi+ personen door heteroseksuele personen kunnen versterken                     | 14        |
| 1.3 Factoren die de discriminatie van bi+ personen door homoseksuele mannen en lesbische vrouwen kunnen versterken | 16        |
| Samenvatting hoofdstuk 1   | 17        |
| <b>2 Wat werkt om de discriminatie van bi+ mensen te verminderen?</b>  | <b>19</b> |
| 2.1 Contact  | 19        |
| 2.1.1 Waarom werkt contact bij het verminderen van bi+ discriminatie   | 20        |
| 2.1.2 Voorwaarden  | 21        |
| 2.2 Denkbeeldig contact (Imagined contact)   | 21        |
| 2.2.1 Waarom werkt denkbeeldig contact voor het verminderen van bi+ discriminatie?                                 | 22        |
| 2.2.2 Voorwaarden voor positief effect van denkbeeldig contact   | 23        |
| 2.3 Mindfulness  | 23        |
| 2.3.1 Waarom werkt mindfulness voor het verminderen van bi+ discriminatie?   | 24        |
| 2.3.2 Voorwaarden voor positief effect van mindfulness   | 24        |
| 2.4 Kennis   | 25        |
| 2.4.1 Waarom werkt het delen van kennis voor het verminderen van bi+ discriminatie?                                | 25        |
| 2.4.2 Voorwaarden voor positief effect van kennis  | 26        |
| 2.5 Sociale norm   | 26        |
| 2.5.1 Waarom werkt het stellen van een sociale norm bij het tegengaan van bi+ discriminatie?                       | 27        |
| 2.5.2 Voorwaarden voor een positief effect van het stellen van een sociale norm                                    | 28        |
| 2.6 Inleven en empathie  | 28        |
| 2.6.1 Waarom werkt het bevorderen van inleven en empathie bij het tegengaan van bi+ discriminatie?                 | 29        |
| 2.6.2 Voorwaarden voor een positief effect van inleven en empathie   | 29        |
| Samenvatting hoofdstuk 2   | 30        |

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>3</b> | <b>Mogelijke aanpakken om de discriminatie van bi+ personen te verminderen</b>                                      | <b>33</b> |
| 3.1      | Extended contact  | 33        |
| 3.1.1    | Waarom werkt extended contact mogelijk bij het bestrijden van bi+discriminatie?                                     | 34        |
| 3.1.2    | Voorwaarden om extended contact te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie                             | 34        |
| 3.2      | Vicarious contact   | 34        |
| 3.2.1    | Waarom vicarious contact bi+ discriminatie mogelijk kan helpen tegengaan  | 35        |
| 3.2.2    | Voorwaarden om vicarious contact te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie                            | 35        |
| 3.3      | Parasocial contact  | 35        |
| 3.3.1    | Waarom parasocial contact bi+ discriminatie mogelijk kan helpen tegengaan   | 36        |
| 3.3.2    | Voorwaarden om vicarious contact te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie                            | 37        |
| 3.4      | Flexibel denken   | 38        |
| 3.4.1    | Waarom flexibel denken mogelijk werkt tegen discriminatie bi+ mensen  | 39        |
| 3.4.2    | Voorwaarden om flexibel denken te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie                              | 40        |
| 3.5      | Zelfvertrouwen vergroten  | 40        |
| 3.5.1    | Waarom het vergroten van zelfvertrouwen mogelijk werkt voor het verminderen van bi+ discriminatie                   | 41        |
| 3.5.2    | Voorwaarden om zelfvertrouwen versterken te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie                    | 41        |
| 3.6      | Een gemeenschappelijk groep vormen  | 42        |
| 3.6.1    | Waarom het vormen van een gemeenschappelijke groep mogelijk werkt voor het tegengaan van bi+ discriminatie          | 42        |
| 3.6.2    | Voorwaarden om het vormen van een gemeenschappelijke te laten werken voor het tegengaan van bi+ discriminatie       | 43        |
| 3.7      | Meer diversiteit laten zien binnen hokjes   | 43        |
| 3.7.1    | Waarom het tonen van diversiteit 'binnen hokjes' mogelijk werkt voor het verminderen van bi+ discriminatie          | 44        |
| 3.7.2    | Voorwaarden om het tonen van diversiteit 'binnen hokjes' te laten werken voor het verminderen van bi+ discriminatie | 44        |
|          | Samenvatting hoofdstuk 3  | 44        |
| <b>4</b> | <b>Samenvatting en conclusie</b>  | <b>47</b> |
|          | Onderzoeksvraag 1: Factoren die bi+ discriminatie versterken  | 47        |
|          | Onderzoeksvraag 2: Werkzame mechanismen   | 48        |
|          | Onderzoeksvraag 3: Mogelijke werkzame mechanismen   | 51        |
|          | Onderzoeksvraag 4: Tips voor praktijk en beleid   | 54        |
|          | Onderzoeksvraag 5: Aanbevelingen voor onderzoek   | 55        |
| <b>5</b> | <b>Bronnen</b>  | <b>56</b> |

# INLEIDING

**Om discriminatie op grond van seksuele- en genderdiversiteit tegen te gaan worden in de praktijk diverse interventies ingezet, zoals voorlichtingslessen op scholen en bij sportclubs, campagnes en theatervoorstellingen. Deze interventies worden ontwikkeld en uitgevoerd door onder andere Gender and Sexuality Alliances (GSA's), lokale COC's, GGD's, antidiscriminatiebureaus (ADV's) en zelfstandige (lhbti+) organisaties. Maar hoe zorgen deze interventies ervoor dat niet alleen de discriminatie van vrouwen die op vrouwen vallen en mannen die op mannen vallen wordt tegengegaan, maar ook de discriminatie van bijvoorbeeld mannen die zowel op mannen als vrouwen vallen of vrouwen die niet specifiek op een bepaald gender vallen? Anders gezegd: hoe zorgen deze interventies ervoor dat de discriminatie tegen bi+ mensen wordt verminderd? Eerder heeft Movisie onderzoek gedaan naar het tegengaan van discriminatie van andere groepen mensen die worden gemarginaliseerd in onze samenleving, zoals: moslims, mensen met een beperking en bijvoorbeeld mensen die zich identificeren als homoseksuele man of lesbische vrouw. Waarschijnlijk zijn er overeenkomsten met hoe de discriminatie van bi+ mensen verminderd kan worden. Er zijn ook verschillen te verwachten. Waarschijnlijk spelen er namelijk ook andere processen een rol bij de discriminatie van bi+ mensen dan bij de discriminatie van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en andere groepen. Dit literatuuronderzoek zoekt antwoord op de vraag welke processen dat zijn en hoe discriminatie van bi+ mensen kan worden verminderd.**

Ongeveer een miljoen mensen in Nederland hebben bi+ gevoelens. Toch is deze bi+ groep relatief onzichtbaar, ook al hebben de betrokkenen met discriminatie te maken (Bi+ Nederland, 2020). De sociale norm van monoseksualiteit speelt een belangrijke rol bij de discriminatie van bi+ mensen. De monoseksuele norm is de overtuiging dat seksuele oriëntatie binair is (gericht op mannen óf op vrouwen) en dat ervaringen, relaties en gedragingen die daarbuiten vallen niet volwaardig zouden zijn (Baams, de Graaf, van Bergen, Cense, Maliepaard, Bos, de Wit, Jonas, den Daas & Joemmanbaks, 2021). Monoseksualiteit gaat over binair denken. Dus: 'het een of het ander'. Dit binaire hetero- of homoseksuele-denken, leidt ertoe dat het bi+ mensen gemakkelijk onzichtbaar blijven. Mensen die uitgaan van de monoseksuele norm, kunnen het lastig vinden dat iemand op meerdere genders kan vallen of buiten het hokje 'homoseksueel' of 'heteroseksueel' valt. Bi+ mensen lopen tegen deze monoseksuele norm aan (Hayfield 2020; Maliepaard, 2020; van Lisdonk & Keuzenkamp, 2017). Bi+ mensen krijgen te maken met vooroordelen, stereotypen en discriminatie, van zowel mensen die zich als heteroseksueel identificeren als mensen die zich als homoseksueel of lesbisch identificeren. Daarbij krijgen zij te maken met ongemakkelijke reacties, subtiele afwijzing, voelen druk om zich te conformeren of te verbergen, of worden lastig geaccepteerd door anderen (Lisdonk, 2018). Kortom, er is ook binnen de lhbti+ gemeenschap sprake van vooroordelen en stereotypen tegenover bi+ mensen (Bi+ Nederland, 2020; Maliepaard, 2020). Ook hebben bi+ mensen te maken met andere vooroordelen en stereotypen van heteroseksuele mensen dan van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen (Baumgartner, 2017; Maliepaard 2020; McLean, 2008). Deze negatieve vooroordelen en stereotypen kunnen leiden tot discriminatie, intimidatie en/of fysiek geweld tegen bi+ mensen (Davila, Jabbour, Dyar & Feinstein, 2019).

## BI+ NEGATIVITEIT EN DE GEVOLGEN DAARVAN

Een negatieve houding ten opzichte van bi+ mensen wordt veelal aangeduid als bi+ negativiteit (Bi+ Nederland, 2020). Deze bi+ negativiteit komt op verschillende manieren tot uiting, zo blijkt uit het onderzoek van Baams et al. (2021) waar bijna drieduizend bi+ personen een vragenlijst hebben ingevuld. Ruim 80 procent van de respondenten in dit onderzoek geeft aan dat ze zouden willen dat hun seksuele oriëntatie door anderen serieuzer genomen wordt. Verderervaarde bijna 50 procent van de respondenten weleens vervelende 'grappen' gericht op hun seksuele oriëntatie. Daarnaast heeft 17,2 procent van de ondervraagden ervaring met uitgescholden worden en/of nageroepen worden vanwege hun seksuele oriëntatie. Voornamelijk jongeren (16-33 jaar) hebben hiermee te maken. Deze bi+ negativiteit kan een negatieve invloed hebben op de mentale gezondheid van betrokkenen, zeker als zij hun seksuele oriëntatie daardoor gaan ontkennen en/of verbergen (Mereish, Katz-Wise & Woulfe, 2017). Uit een meta-analyse (Ross, Salway, Tarasoff, MacKay, Hawkins & Fehr, 2017) waarin gekeken is naar tweeënvijftig studies blijkt dat biseksuele personen meer mentale gezondheidsklachten hebben dan heteroseksuele en homoseksuele mensen. Dit kan veroorzaakt worden door discriminatie op grond van hun seksuele oriëntatie, de onzichtbaarheid van biseksualiteit, en het gebrek aan ondersteuning. Daarnaast ervaren bi+ personen vaak eenzaamheid, omdat ze worden uitgesloten van zowel de heteroseksuele- als de lhbti+ gemeenschappen. Betrokkenen kunnen hierdoor geïsoleerd raken, wat het moeilijker maakt om hun mentale problemen aan te pakken, omdat ze in hun omgeving mensen missen om over hun problemen te praten (Mereish et al., 2017). Dit blijkt ook uit een onderzoek in Nederland, van Beusekom en Kuyper (2018).

Biseksuele personen hebben vanwege minderheidsstress vaker te maken met psychische kwetsbaarheden zoals depressie dan heteroseksuele mensen. Minderheidsstress is de stress die kan ontstaan door het behoren tot een minderheid, in dit geval een seksuele minderheid. Mensen worden geconfronteerd met maatschappelijke normen in de samenleving, waar zij niet aan voldoen, zoals de heteroseksuele en de monoseksuele norm. Dit kan stress opleveren, die de meerderheid - die wel aan de norm voldoet - niet ervaart. Minderheidsstress kan door veel dingen ontstaan: ervaringen met discriminatie en/of de angst hiervoor, stigmatisering en vooroordelen over lhbti+, spanningen en stress over de vraag over waar je wel en niet open kunt zijn over je seksuele oriëntatie, en geïnternaliseerde lhbti+ negativiteit. Deze geïnternaliseerde lhbti+ negativiteit gaat over de vooroordelen en stereotiepe beelden die lhbti+ personen zelf kunnen hebben over het lhbti+ zijn. Hierdoor kunnen zij negatiever over zichzelf gaan denken. Dat minderheidsstress tot mentale gezondheidsproblemen kan leiden komt naar voren in verschillende studies (o.a. Baams et al., 2021; Lehavot & Simoni, 2011). Bi+ mensen kunnen bovendien te maken krijgen met dubbele discriminatie, omdat zij niet aan de heteroseksuele norm én niet aan de monoseksuele norm voldoen (Baams et al., 2021). Baams et al. (2021) stellen vast dat oudere bi+ mensen (34-55 jaar) vaker dan jongere bi+ mensen last hebben van geïnternaliseerde stigma's. Van de onzichtbaarheid van bi+ en externe stigma's hebben zij daarentegen minder last. Minderheidsstress wordt bij bi+ mannen vaker veroorzaakt door geïnternaliseerde stigma's en minder vaak door andere indicatoren dan bij bi+ vrouwen en non-binaire/genderfluïde personen.

Het ervaren van minderheidsstress kan behalve tot mentale klachten ook leiden tot fysieke gezondheidsklachten. Dit komt naar voren in kwalitatief onderzoek van Frost, Lehavot en Meyer (2013). Voor dit onderzoek werden bijna 400 lhb respondenten geïnterviewd. Een groot deel van hen werd het jaar daarop wederom geïnterviewd. Een van de conclusies was dat de minderheidsstress die zij hadden ervaren op grond van hun seksuele oriëntatie - veroorzaakt door negatieve vooroordelen - schadelijker kunnen zijn voor hun fysieke gezondheid dan andere stressfactoren. Fysieke gezondheidsklachten omvatten verschillende gezondheidsproblemen, zoals: de griep, een (te) hoge bloeddruk en kanker.



Op basis van onderzoek kunnen we concluderend stellen dat de heersende bi+ negativiteit in de Nederlandse samenleving een negatieve uitwerking kan hebben op de mentale en fysieke gezondheid van bi+ personen. Minderheidsstress bij bi+ personen heeft vaak een dubbele oorzaak: gediscrimineerd worden, omdat zij niet voldoen aan de heteroseksuele norm én gediscrimineerd worden, omdat ze niet voldoen aan de monoseksuele norm. Dat maakt de situatie van bi+ personen anders dan die van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Om die reden is het belangrijk om te onderzoeken wat er gedaan kan worden aan bi+ negativiteit, en hoe vooroordelen en stereotypen over bi+ personen verminderd kunnen worden.

## WAAR GAAT DIT ONDERZOEK OVER?

Dit onderzoek is een literatuurverkenning naar oorzaken van discriminatie van bi+ personen en manieren om discriminatie van deze groep te verminderen. Wij kijken daarbij niet alleen naar aanpakken waarvan er al enig bewijs bestaat dat ze werken, maar ook naar aanpakken die nog niet of nauwelijks onderzocht zijn, maar mogelijk wel relevant zijn. Onze bedoeling is om daarmee aanknopingspunten te bieden voor de discriminatiebestrijding in de praktijk én voor verder onderzoek.

Omdat het concept bi+ nog vrij nieuw is en monoseksualiteit (nog) de norm is in onze samenleving en in onderzoek, verwachten we dat er nog niet voldoende relevante wetenschappelijke literatuur beschikbaar is om de onderzoeksvraag optimaal te kunnen beantwoorden. Dit onderzoek is dus met recht een *verkenning*.

## ONDERZOEKSVRAAG

Dit onderzoek focust op de vraag hoe discriminatie van bi+ mensen kan worden verminderd. Er wordt specifiek ingezoomd op bi+ en biseksualiteit. De hoofdvraag luidt:

*Wat zijn de werkzame mechanismen om discriminatie, vooroordelen en stereotypen die voorkomen onder heteroseksuele en homoseksuele personen ten aanzien van bi+ personen te verminderen?*

Deelvragen zijn:

- (1) Welke factoren versterken discriminatie van bi+ personen door heteroseksuele en door homoseksuele mensen?
- (2) Welk bewijs is er dat huidige aanpakken om de discriminatie, vooroordelen en stereotypen ten aanzien van bi+ personen te verminderen ook werken?
- (3) Welke andere mogelijke aanpakken zijn er om discriminatie, vooroordelen en stereotypen ten aanzien van bi+ personen te verminderen?
- (4) Welke tips zijn af te leiden uit de antwoorden op de bovenstaande vragen, om in de praktijk de discriminatie van bi+ mensen te verminderen?
- (5) Welke aanbevelingen kunnen er gedaan worden voor verder onderzoek op basis van de antwoorden op de vragen 1 t/m 3?

## ONDERZOEKSMETHODE

Voor het beantwoorden van deze vragen is gekeken naar de beschikbare wetenschappelijke kennis. Naar wetenschappelijke literatuur is gezocht via *Google Scholar* en *Web of Science*. In eerste instantie werden studies alleen geïnccludeerd als deze een peer-reviewed longitudinaal onderzoek, (semi) experimenteel onderzoek of een (meta) review betroffen. In tweede instantie hebben we gekeken naar cross-sectionele studies en kwalitatieve studies. Er is zowel in het Engels als in het Nederlands gezocht. In de literatuursearch is gekeken naar relevante geciteerde publicaties en werden er verschillende zoektermen gebruikt in verschillende combinaties. Er werd breed gezocht op de discriminatie van biseksualiteit/ seksuele fluïditeit/ non-binaire personen, het verminderen/ verkleinen van vooroordelen, stereotypen, discriminatie, stigmatisering en verbeteren van attitudes over bi+ personen/ seksuele fluïde personen/ non-binaire personen. Specifiek werd er nog gekeken naar de acceptatie van bi+ personen in man-vrouw-, man-man- en vrouw-vrouwrelaties.

Bij het zoeken naar literatuur is een aantal betekenisvolle aanknopingspunten gebruikt, zoals de Kennissynthese '*Internationaal onderzoek naar ervaringen en realiteit van personen die op meerdere geslachten en/ of genders vallen*' (Maliepaard, 2020). Andere voorbeelden zijn studies die Movisie eerder bestudeerde, met betrekking tot categoriseren (zie o.a. Park & Judd, 2005) en studies over het veranderen van 'perceived variability' van groepen (diversiteit onderkennen binnen een bepaalde groep) en het veranderen van stereotypen (Hewstone & Hamberger, 2000).

In eerste instantie is dus kortom in drie richtingen gezocht:

- (1) Studies specifiek over het verminderen van discriminatie, vooroordelen en stereotypen ten aanzien van bi+ mensen/ biseksualiteit.
- (2) Studies over het de-categoriseren van mensen, verminderen van stereotypen en diversiteit binnen de groepen.
- (3) Studies rondom seksuele fluïditeit/ en spectrum denken. Als we tijdens het onderzoek andere mogelijke relevante onderzoeksrichtingen tegenkwamen, maakten we daar ook gebruik van.

In totaal hebben we bijna 200 studies gevonden die relevant bleken voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Deze studies gingen niet allemaal over bi+ of over een onderdeel van bi+; we hebben ook gebruik gemaakt van studies over de discriminatie van andere groepen mensen om de gevonden mechanismen met betrekking tot de discriminatie van bi+ personen verder uit te diepen.

### **Obstakels bij het literatuuronderzoek**

Bij het zoeken van relevante wetenschappelijke literatuur zijn we gestuit op verschillende obstakels. Eén daarvan is de onzichtbaarheid en diversiteit van bi+ mensen in bestaand onderzoek. Hoe bi+ personen hun seksuele oriëntatie identificeren is namelijk sterk afhankelijk van de (sociale) context en kan enorm verschillen met hoe andere dat doen (Flanders, Lebreton, Robinson, Bian & Caravaca-Morera, 2016). Verder bleek dat de monoseksuele norm er in sommige onderzoeken toe leidt dat alles wat niet duidelijk heteroseksueel of homoseksueel is, wordt gezien als ruis in de onderzoeksdata. Bi+ personen worden dan niet meegenomen in zulk onderzoek (Botswick & Hequembourg, 2013). Een ander knelpunt is dat het begrip bi+ nog weinig wordt gebruikt in onderzoek. Onderzoek dat zich specifiek richt op biseksualiteit is in veel ruimere mate voorhanden. Om die reden is de term biseksualiteit vaak te vinden in de beschrijving van onderzoeken en de term bi+ veel minder vaak. Als er breder wordt gekeken dan biseksualiteit in een onderzoek zal dit expliciet benoemd worden in dit rapport.



Hoewel biseksualiteit kan worden gezien als onderdeel van bi+ zullen we in dit voorliggende onderzoek biseksualiteit soms specifiek benoemen naast bi+. We sluiten daarmee namelijk aan bij de manier waarop in de besproken onderzoeken met deze begrippen wordt omgegaan. Hetzelfde geldt ook voor begrippen als lhb, lhbt en lhbt+: deze zullen op dezelfde manier worden benoemd als de gevonden studie dat doet.

Een ander obstakel in de literatuur is dat in sommige gevonden studies uitsluitend gekeken is naar heteroseksuele mannen of heteroseksuele vrouwen en niet naar homoseksuele mannen en/of lesbische vrouwen. Daarnaast is er in verschillende studies enkel aandacht geschonken aan stereotypen en vooroordelen over alleen biseksuele mannen of alleen over biseksuele vrouwen. Wanneer dit het geval is wordt dat specifiek benoemd. Hierdoor worden bepaalde resultaten alleen gerapporteerd voor een bepaalde groep, omdat het niet duidelijk wordt uit het onderzoek of dit voor andere groepen ook geldt.

## **Operationalisering begrippen uit onderzoeksvragen**

### ***Bi+, een definitie***

Bi+ is een overkoepelende term voor mensen die verliefd kunnen worden en/of seks kunnen hebben met meer dan één geslacht of gender. Het is een paraplubegrip voor non-monoseksualiteit, zoals (onder andere) biseksueel, panseksueel en queer<sup>1</sup>. Het begrip bi+ is complex. Iemand hoeft zichzelf namelijk niet als bi+ te identificeren om een bi+ persoon te zijn (Baams et al., 2021; Maliepaard, 2020). Zo identificeren sommige mannen die seks hebben met zowel mannen als vrouwen zich als heteroseksuele en identificeren sommige mensen die onder de definitie van bi+ valt zich als pan of queer. Daarnaast kan iemand zich als bi+ identificeren zonder dat die persoon zichtbaar bi+ is (Flanders et al., 2016). Dat komt, omdat gedrag niet één op één inwisselbaar is met identiteit (Bauer & Brennan, 2013). Een man die 25 jaar getrouwd is met een vrouw kan zichzelf identificeren als bi+ ondanks dat zijn gedrag getypeerd kan worden als heteroseksueel. Bovendien hoeft er geen sprake te zijn van bepaald gedrag om jezelf te identificeren als bi+ (Bi+ Nederland, 2020). Om in dit onderzoek een eenduidige lijn te gebruiken wordt daarom bi+ gedefinieerd op basis van kennissynthese van Bi+ Nederland (2021). De definitie is als volgt:

*'Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Met andere woorden, bi+ mensen vallen op meer dan één gender. Hoe ze gender opvatten kan verschillend zijn. Sommigen noemen zichzelf bi, pan, queer of fluïde. Veel mensen benoemen hun bi+ oriëntatie niet.'*

Bi+ verschilt van biseksualiteit, omdat biseksualiteit vaak wordt opgevat als de seksuele oriëntatie waarbij iemand op zowel mannen als vrouwen kan vallen. Bi+ bestrijkt het hele genderspectrum. Wat de overeenkomst is, is dat het beide non-monoseksuele seksuele oriëntaties zijn (Baams et al., 2021; Bi+ Nederland, 2020). Uit het onderzoek van Baams et al. (2021) bleek dat er binnen de bi+ groep sprake is van een grote mate van diversiteit in seksuele identiteiten, zoals (onder andere) biseksueel, panseksueel, queer of heteroflex. Verder komt uit het onderzoek van Baams et al. (2021) naar voren dat de meerderheid van de bi+ groep zichzelf identificeert als biseksueel, namelijk 60 procent.

Bi+ mensen kunnen net als iedereen cisgender<sup>2</sup> of transgender zijn, zich identificeren als vrouw, man of gender non-binair en kunnen asexueel, a-romantisch of juist seksueel en/of romantisch ingesteld zijn.

---

<sup>1</sup> <https://biplus.nl/factsheet-2021/>

<sup>2</sup> Cisgender is de term voor mensen die zich prettig voelen bij het geslacht dat ze kregen bij geboorte. Het is de tegenhanger van transgender. De meeste mensen zijn cisgender. Zie: [Cisgender | Iedereen is anders](#)

## **Discriminatie**

De juridische definitie van discriminatie is: '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 tenietgedaan of aangetast'.<sup>3</sup>

Lhbt+ discriminatie definiëren we als volgt: lhbt+ discriminatie gaat over het ongelijk behandelen, negatief bejegenen en/of het gebruik van geweld tegen lhbt+ personen (mede) vanwege hun lhbt+ zijn. Lhbt+ staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+, transgender- en interseksuele personen en ook andere variaties die niet-heteroseksueel en/of cisgender zijn en/of geslachtskenmerken hebben die niet binnen gebruikelijke definities van vrouwelijk of mannelijk vallen.

## **Vooroordelen en stereotypen**

Om de discriminatie van bi+ personen te verminderen is het belangrijk om vooroordelen en stereotypen over bi+ personen tegen te gaan. Vooroordelen en stereotypen zijn voorspellers van discriminerend gedrag (Amodio & Devine, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000; Greenwald, Poehlman, Uhlmann & Banaji, 2009). Vooroordelen gaan over negatieve gevoelens over een bepaalde groep mensen. Stereotypen zijn daarentegen meer cognitief. Dit zijn uitvergroete beelden van een bepaalde groep mensen; ze kunnen zowel positief als negatief zijn (Gordijn & Wigboldus, 2013). Daarnaast kunnen vooroordelen en stereotypen zowel impliciet als expliciet zijn. Impliciete vooroordelen en stereotypen worden als het ware automatische actief in je brein (Gawronski & Bodenhausen 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Expliciete vooroordelen en stereotypen zijn bewust en weloverwogen (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002). Het idee dat er een onderscheid is tussen meer automatisch denken en weloverwogen denken komt onder andere naar voren in het werk van Nobelprijswinnaar en psycholoog Daniel Kahneman (2011). Hij maakt een onderscheid in een *systeem 1*, dat automatisch en snel werkt met weinig gevoel van inspanning en gevoel van controle, en een *systeem 2* dat bewuste aandacht omvat voor de mentale inspanningen die worden verricht. Systeem 2 wordt vaak gekoppeld aan de subjectieve ervaring van handelingsvermogen, keuze en concentratie. 'Bewust' en 'onbewust' spelen in zijn indeling dus een rol, maar typerend voor de verschillende processen van systeem 2 is dat ze aandacht vereisen en worden onderbroken als de aandacht wordt verlegd. Systeem 2 vereist concentratie en bij bijvoorbeeld vermoeidheid functioneert systeem 2 niet goed. Zoals Kahneman (2011) uitlegt en zoals ook beschreven is in het invloedrijke artikel van Devine uit 1989, gebeurt stereotypering vaak door systeem 1; het is een automatisch proces waar niet over nagedacht wordt (Felten et al., 2016).

---

<sup>3</sup> <http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html>

## Afbakening en leeswijzer

Dit onderzoek gaat niet over bi+ personen zelf en over hun ervaringen (hiervoor verwijzen we naar [bi+ onderzoek \(biplus.nl\)](#)). Dit onderzoek gaat over heteroseksuele personen, homoseksuele mannen en lesbische vrouwen en hun houding en gedrag jegens bi+ personen. Centrale vraag is hoe de discriminatie, vooroordelen en stereotypen die voorkomen onder heteroseksuele personen, homoseksuele mannen en lesbische vrouwen ten aanzien van bi+ personen verminderd kunnen worden. Het rapport is als volgt opgebouwd: hoofdstuk 1 schetst welke factoren discriminatie van bi+ personen door heteroseksuele personen, homoseksuele mannen en lesbische vrouwen versterken (deelvraag 1). Hoofdstuk 2 gaat in op de vraag welk bewijs er is dat huidige aanpakken om de discriminatie, vooroordelen en stereotypen ten aanzien van bi+ personen te verminderen ook werken. In hoofdstuk 3 gaan we in op andere aanpakken die mogelijk ook kunnen helpen om de discriminatie van bi+ of biseksualiteit te verminderen (deelvraag 3). Hoofdstuk 4 bevat een samenvatting, conclusies en aanbevelingen voor onderzoek (onderzoeksvraag 5). De tips voor de praktijk (onderzoeksvraag 4) zijn nader uitgewerkt in een aparte [Handreiking Effectief werken aan het verminderen van bi+ discriminatie](#).

# 1 FACTOREN DIE BI+ DISCRIMINATIE VERSTERKEN

Om te weten hoe discriminatie van bi+ mensen verminderd kan worden, is inzicht nodig in de factoren achter deze discriminatie. Dit hoofdstuk beschrijft wat we daarover hebben gevonden in de wetenschappelijke literatuur. Allereerst gaan we in op factoren die van toepassing zijn op discriminatie door zowel homoseksuele mannen, lesbische vrouwen als heteroseksuele personen. Vervolgens schetsen we factoren die van toepassing zijn op heteroseksuele personen. Ten slotte gaan we in op factoren die gelden voor discriminatie van bi+ personen door homoseksuele mannen en lesbische vrouwen.

## 1.1 FACTOREN DIE DISCRIMINATIE VAN BI+ PERSONEN DOOR HOMOSEKSUELE EN HETEROSEKSUELE MENSEN KUNNEN VERSTERKEN

Bi+ personen kunnen discriminatie ervaren van zowel heteroseksuele- als homoseksuele personen. De achterliggende factoren zijn bij heteroseksuele- en homoseksuele personen deels verschillend, maar stemmen deels ook overeen.

### 1.1.1 Vooroordelen en stereotypen over instabiliteit van bi+

De opvatting dat iemand alleen op het ene of het andere geslacht kan vallen - de monoseksuele norm - kan ervoor zorgen dat er getwijfeld wordt of iemand werkelijk bi+ is. Bij zowel heteroseksuele vrouwen als heteroseksuele mannen is dit een grote voorspeller van een negatieve houding ten opzichte van biseksuele personen (Armstrong & Reissing, 2014). Ook bij homoseksuele mannen, lesbische vrouwen kan dit een factor zijn. Bovendien het negatieve stereotype beeld leven dat biseksualiteit geen stabiele seksuele identiteit is. Of dat bi+ zijn iets tijdelijks is (Matsick & Rubin, 2018). Een bi+ persoon kan gezien worden als iemand die twijfelt tussen heteroseksualiteit en homoseksualiteit.

In sommige kringen heerst daarnaast de opvatting dat bi+ personen hun ware identiteit nog niet hebben gevonden of dat ze bang zijn om hun seksuele oriëntatie openlijk te uiten. Bijvoorbeeld omdat ze vrezen daarmee de (sociale) voordelen van heteroseksueel en/of (in mindere mate) homoseksueel zijn te verliezen. Een voorbeeld van zo een (sociaal) voordeel die bij het zijn van een heteroseksueel of homoseksueel komt kijken is een bredere sociale acceptatie (Davila et al., 2019; Israel & Mohr, 2004; Roberts, Horne & Hoyt, 2015). De opvatting dat bi+ zijn wijst op een instabiele oriëntatie is een belangrijke voorspeller van een negatieve houding jegens bi+ mensen. In onderzoek wordt dit gegeven vaak gebruikt om te achterhalen welke houding mensen hebben ten opzichte van biseksualiteit (Matsuda et al., 2014).

### 1.1.2 Bedreiging van de 'hokjes' heteroseksueel en homoseksueel

'Biseksualiteit daagt het binaire concept van seksualiteit uit (met heteroseksueel en homoseksueel als tegengestelde en elkaar uitsluitende identiteiten), en introduceert zo ambiguïteit in de cognitieve verwerking van seksuele identiteitsinformatie'. Deze hypothese is afkomstig van de onderzoekers Garelick et al. (2017). Het lijkt inderdaad mogelijk dat biseksualiteit wordt gezien als een bedreiging van de bestaande duidelijk afgebakende hokjes 'heteroseksuele', 'homoseksuele man' en 'lesbische vrouw'. Het is namelijk bekend dat het voor veel mensen belangrijk is om tot een duidelijk afgebakend hokje te behoren (Branscombe, Ellemers, Spears, Doosje, 1999). Dit sluit aan bij de '*social identity theory*' van Tajfel & Turner uit 1986.

Deze stelt dat sociale identiteit wordt afgeleid van groepslidmaatschap, ofwel de groepen waar iemand toe behoort. Ook gaat de sociale identiteitstheorie ervan uit dat mensen ernaar streven om een positieve sociale identiteit te behouden en dat dit het eigen zelfvertrouwen vergroot. Deze positieve identiteit komt voort uit het vergelijken van de eigen groep met andere vergelijkbare groepen (Brown, 2000). Volgens Turners (1987) theorie van zelf-categorisatie leidt het categoriseren van jezelf tot het accentueren van overeenkomsten met de eigen categorie en het accentueren van de verschillen met andere relevante categorieën (Doosje, Spears, Ellemers, Koomen, 1999; Gaertner, Dovidio, Banker, Houlette, Johnson & McGlynn, 2000; Wenzel, Mummendey & Waldzus, 2008). Wanneer mensen het gevoel hebben dat hun eigen groep, hun eigen identiteit, ofwel hun hokje, niet meer duidelijk afgebakend is, kunnen zij overgaan tot discriminerend en negatief gedrag jegens mensen die zij niet tot hun eigen hokje rekenen. Mensen doen dit om zich op te onderscheiden van de andere groepen (Branscombe et al., 1999). Heteroseksuele- en homoseksuele personen kunnen dus dreiging ervaren van bi+ personen, omdat zij het gevoel hebben dat hierdoor de heteroseksuele, homoseksuele en lesbische identiteit ter discussie wordt gesteld. Bi+ personen tonen namelijk aan dat er meer dan deze dichotome hokjes zijn als het gaat om seksuele oriëntatie en ze stellen de monoseksuele norm ter discussie (Maliepaard, 2020; van Lisdonk & Keuzenkamp, 2017). Bi+ daagt deze norm uit en kan dus als bedreigend worden ervaren door zowel heteroseksuele- als homoseksuele personen. Dit kan de discriminatie van bi+ mensen versterken.

### **1.1.3 Stereotiep en negatief beeld over niet-monogaam zijn**

Er heerst een stereotiep beeld dat bi+ personen niet monogaam zouden zijn (Maliepaard & Baumgartner, 2020). Voorbeelden van non-monogamie zijn: open relaties, polyamorie, swingen, trio's en vreemdgaan. Alleen bij vreemdgaan is geen sprake van instemming van de betrokken partners, bij de andere vormen wel. Dit idee speelt zowel bij homoseksuele- als heteroseksuele personen (Burke & LaFrance, 2016; Dyar, Lytle, London, & Levy, 2017). De (onjuiste) rederering achter dit stereotiepe beeld over bi+ mensen is dat zij altijd behoefte hebben aan seks met een man én een vrouw (samen of in aparte contexten). Het is gebaseerd op complementair en binair denken. Veel bi+ mensen vallen op meerdere genders of op mensen zonder specifieke gender, zij denken veelal niet in mannen én vrouwen. In de praktijk is er veel variatie in wat bi+ mensen willen met betrekken tot monogamie (Baams et al., 2021), net zoals dat heteroseksuele, homoseksuele en lesbische mensen wel en niet monogaam kunnen zijn.

Specifiek over biseksuele mannen liet onderzoek van Armstrong en Reissing (2014) zien dat heteroseksuele vrouwen en mannen het idee hebben dat zij meer wisselende seksuele contacten hebben, seksueel avontuurlijker zijn en minder monogaam dan heteroseksuele mannen. Hiermee gepaard gaat ook het vooroordeel dat bi+ personen een groot risico hebben op soa's en hiv (Davila et al., 2019). Het beeld dat bi+ personen niet monogaam zijn, kan veel negativiteit en spanning in een relatie met zich meebrengen, wat heteroseksuele- en homoseksuele personen ervan kan weerhouden om een (romantische) relatie aan te gaan met een bi+ persoon in het geval zij zelf veel waarde hechten aan monogamie (Davila et al., 2019).

### **1.1.4 Gendernormen**

Sommige studies laten een genderverschil zien in hoe biseksuele en bi+ mensen worden ingeschat door hetero- en homoseksuele mensen. Biseksuele mannen worden eerder als homoseksueel gezien en biseksuele vrouwen eerder als heteroseksueel dan als biseksueel (Wilson, 2021). Dit komt overeen met een studie in Nederland waaruit bleek dat meisjes die seksueel contact hebben met andere meisjes door jongeren vaak worden gezien als heteroseksueel: zelfs als die meisjes zichzelf benoemen als biseksueel (Felten, Van Hoof & Schuyf, 2010). Dat er een verschil is in hoe wordt gekeken naar biseksuele mannen en naar biseksuele vrouwen kan voor een deel verklaard worden door de verwachtingen en normen die er heersen over bepaalde genders. Bi+ mannen worden gezien als personen die niet voldoen aan de

heteroseksuele norm. Bij vrouwen wordt het zijn van bi+ veelal gezien als iets seksueels en erotisch en bedoeld ter opwinding van mannen (Cense, Joemmanbaks, van Bergen, Baams, de Graaf, Maliepaard, Bos, de Wit, Jonas & den Daas, 2021; Felten et al., 2010). Gendernormen, de normen over wat 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid' is en de verwachtingen van mannen en vrouwen spelen dus een belangrijke rol in de vooroordelen over bi+ mensen. Een volledige genderanalyse voor alle genderverschillen voert hier te ver. We beperken ons hier tot twee onderzoeken uit Nederland.

Uit onderzoek van Cense et al. (2021) blijkt dat bi+ mannen minder als stoer worden gezien. Ze worden gelinkt aan homoseksuele mannen en krijgen daardoor te maken met de negatieve vooroordelen over homoseksuele mannen. Biseksuele vrouwen worden juist eerder geseksualiseerd en geërotiseerd. In dezelfde lijn concludeert Van Lisdonk (2018) dat er in de heteronormatieve samenleving ruimte is voor seksueel gedrag met andere vrouwen, zolang die wordt voorgesteld als biseksueel of bi-nieuwsgierig, terwijl die ruimte er niet is voor mannen. Het seksuele gedrag van vrouwen en meisjes wordt namelijk - tot op zekere hoogte - gezien als verenigbaar met de heteroseksuele 'mannelijke blik' (*male gaze*). Vanwege het ontbreken van een 'vrouwelijke blik' (*female gaze*) is vergelijkbare ruimte voor seksueel gedrag tussen mannen in heteroseksuele contexten niet beschikbaar (Lisdonk, 2018). Deze bevinding sluit aan bij eerdere observaties vanuit feministisch onderzoek dat de 'mannelijke blik' dominant is in culturele uitingen zoals film: vrouwen worden bekeken en mannen zijn degene die kijken (Mulvey, 1989).

## 1.2 FACTOREN DIE DISCRIMINATIE VAN BI+ PERSONEN DOOR HETEROSEKSUELE PERSONEN KUNNEN VERSTERKEN

Behalve factoren die discriminatie van bi+ personen door zowel heteroseksuele- als homoseksuele personen bevorderen, zijn er ook specifieke factoren die discriminatie door heteroseksuele personen bevorderen. Deze factoren hangen deels samen met de afwijzing door heteroseksuele mensen van homoseksualiteit (Eliason, 2000; Mulick & Wright, 2002), ofwel met wat genoemd wordt 'seksuele vooroordelen' in het algemeen. Dit is een vertaling van het begrip '*sexual prejudice*'. *Sexual prejudice* gaat over het geheel van negatieve opvattingen over een seksuele oriëntatie die anders is dan die van de persoon zelf, of het nou gaat om homoseksualiteit, biseksualiteit, bi+ en/of heteroseksualiteit. Deze negatieve seksuele attitudes hebben betrekking op (seksueel) gedrag, seksuele oriëntatie en seksuele gemeenschappen waartoe diegene zelf niet behoort (Herek, 2000). Seksuele vooroordelen die heteroseksuele personen hebben over niet-heteroseksuele mensen komen (deels) voort uit conservatieve opvattingen over seksualiteit (Mulick & Wright, 2002) en uit religieuze opvattingen (Eliason, 2000), waarbij de heersende opvatting is dat seksualiteit (uitsluitend) toebehoort aan één man en één vrouw.

Hieronder worden enkele vormen van angst opgesomd die vooroordelen en stereotypen over bi+ mensen vergroten bij heteroseksuele mannen en heteroseksuele vrouwen. Daarna zal er dieper worden ingegaan op factoren specifiek voor heteroseksuele mannen en vrouwen.

- Angst en onzekerheden over de eigen seksualiteit: sommige, voornamelijk heteroseksuele mannen zijn angstig dat ze door het zien van niet-heteroseksuele beelden opgewonden kunnen raken en niet-heteroseksuele verlangens krijgen: hierdoor kan hun zelfvertrouwen in de eigen seksuele oriëntatie worden aangetast (Herek & McLemore, 2013).
- Angst om niet aan de heteroseksuele norm te voldoen, de norm die door heteroseksuele mensen vaak als culturele standaard wordt gezien (Herek & McLemore, 2013).



- Angst bij heteroseksuele personen voor ongewenste avances van biseksuele personen (Worthen, 2012).
- Angst om zelf niet te voldoen aan de gendernormen die de eigen groep heeft over mannelijkheid en vrouwelijkheid (Herek & McLemore, 2013).

Het afwijzen van niet-heteroseksuele personen door heteroseksuele personen kan dus een manier zijn om te kunnen omgaan met eigen angsten: onzekerheid over de seksuele oriëntatie en angst dat men niet voldoet aan de heersende heteroseksuele- en gendernormen.

### ***Heteroseksuele mannen***

Heteroseksuele mannen zien biseksuele vrouwen regelmatig als een lustobject, bijvoorbeeld om een trio mee te hebben. De omgang met een biseksuele vrouw is meestal 'casual'. Wanneer de relatie tussen een heteroseksuele man en een biseksuele vrouw serieuzere vormen begint te krijgen, kan de seksuele oriëntatie van de vrouw echter als bedreigend worden ervaren. Stereotypen en vooroordelen zoals ontrouw, onbetrouwbaar en onverzadigde seksuele wensen komen dan bovendrijven en nemen de overhand op (DeCapua, 2017). Heteroseksuele mannen hebben ook vaak een negatieve attitude ten opzichte van biseksuele mannen (Eliason, 2000; Dyar et al., 2017). De hierboven besproken angst voor biseksuele personen lijkt hierin een belangrijke rol te spelen. Daarnaast kan voor heteroseksuele mannen gelden dat ze met negatieve bejegening van in hun ogen non-conforme mannen hun eigen mannelijkheid bevestigen (Lytle et al., 2017).

Het hebben van traditionele opvattingen over mannelijkheid leidt bij heteroseksuele mannen sneller tot het veroordelen van biseksuele mannen dan van biseksuele vrouwen (Poteat & Birkett, 2017). Mogelijk hebben zij sneller het gevoel dat hun mannelijkheid wordt aangetast als ze biseksuele mannen accepteren dan wanneer ze biseksuele vrouwen accepteren. Heteroseksuele mannen blijken daarnaast negatiever te zijn over biseksuele personen naarmate zij banger zijn een verkeerde inschatting te maken van de seksuele oriëntatie van deze personen. Bij de houding ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen speelt dat geen rol (Garellick, Filip-Crawford, Varley, Nagoshi, Nagoshi & Evans, 2017). Garellick et al. (2017) verklaren dit uit het feit dat biseksualiteit lastiger is te conceptualiseren dan homoseksualiteit, zodat de kans op het maken van een verkeerde inschatting groter wordt. Dat de 'hokjes' niet zo duidelijk zijn zou discriminatie van bi+ personen door heteroseksuele vrouwen, homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in de hand kunnen werken, zoals ook in [1.1.2](#) is toegelicht.

Een andere factor die discriminatie van biseksuele mannen door heteroseksuele mannen zou kunnen versterken is dat heteroseksuele mannen kunnen denken dat biseksuele mannen hiv of andere soa's overdragen aan vrouwen. De veronderstelling is dan dat biseksuele mannen seks hebben met mannen, daarbij ziektes oplopen en deze overdragen aan de vrouwen met wie zij zelf - de heteroseksuele mannen - een seksuele relatie zouden kunnen hebben. Het vooroordeel hierachter is dat dat biseksuele mensen niet monogaam zijn (Sarno, Newcomb, Feinstein, & Mustanski, 2020), zoals in [1.1.4](#) is beschreven.

### ***Heteroseksuele vrouwen***

Bij heteroseksuele vrouwen spelen soms andere factoren die discriminatie van bi+ personen in de hand werken dan bij heteroseksuele mannen. Volgens Armstrong en Reissing (2014) kunnen heteroseksuele vrouwen bang zijn voor het aangaan van een relatie met een biseksuele man, omdat ze denken dat hun partner in de toekomst homoseksueel zou kunnen worden en dat zij als vrouw dan niet kunnen voldoen aan de seksuele behoefte die zij denken dat biseksuele mannen hebben. De angst dat een biseksuele man

vreemdgaat, is groter wanneer deze man niet eerder een seksuele relatie heeft gehad met een andere man (Armstrong & Reissing, 2014). Vrouwen kunnen daarnaast het afwijzen van niet-heteroseksuele personen gebruiken om traditionele en conservatieve waarden met betrekking tot genderrollen en familiestructuren te bevestigen en versterken (Herek & McLemore, 2013). Zo kunnen ze laten zien dat ze voldoen aan de norm die gesteld wordt door familie en/of omgeving. Ligt op heteroseksuele mannen vooral druk om te voldoen aan wat (traditioneel) gezien wordt als 'mannelijk', bij vrouwen ligt er meer druk om te voldoen aan de (traditionele) rol van een vrouw. Over het algemeen gezien hebben heteroseksuele vrouwen een positievere attitude ten opzichte van biseksuele personen dan heteroseksuele mannen (Poteat & Birkett, 2017). Poteat en Birkett, (2017) verklaren dit doordat heteroseksuele vrouwen waarschijnlijk andere druk ervaren om aan traditionele gender rollen te voldoen dan heteroseksuele mannen. Mannen zouden namelijk vanaf hun jeugd meer druk ervaren om zich heteroseksueel en traditioneel mannelijk te uiten, wat zou kunnen leiden tot een minachting van niet-heteroseksuele mannen (Poteat & Birkett, 2017).

Al met al zijn er verschillende factoren aan te wijzen die discriminatie van bi+ personen door heteroseksuele mannen en vrouwen kunnen versterken. Angst voor de aantasting van de eigen mannelijkheid of het niet voldoen aan de heteroseksuele (conservatieve) norm speelt hierbij meestal een grote rol. Wanneer er sprake is van een relatie met een biseksuele man en/of vrouw speelt vaak ook de angst mee dat betrokkene niet monogaam zal zijn.

### **1.3 FACTOREN DIE DE DISCRIMINATIE VAN BI+ PERSONEN DOOR HOMOSEKSUELE MANNEN EN LESBISCHE VROUWEN KUNNEN VERSTERKEN**

Niet alleen heteroseksuele mensen, maar ook homoseksuele mannen en lesbische vrouwen kunnen negatieve opvattingen hebben over bi+ personen (Gonzalez, Flanders, Pulice-Farrow & Bartnik, 2021). De specifieke factoren die discriminatie van bi+ personen door bij homoseksuele mannen en lesbische vrouwen versterken, worden in deze paragraaf uiteengezet.

Volgens Matsick en Rubin (2018) is het zeker niet typisch voor biseksuele personen dat er een verandering kan optreden in hun seksuele identiteit. De onderzoekers stellen echter vast dat dit stigma over biseksuele personen wel heerst onder een deel van de homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Sommigen onder hen beschouwen biseksualiteit als 'een instabiele seksuele oriëntatie'; soms ook worden biseksuele personen door hen gezien als 'niet homoseksueel of lesbisch genoeg'. Uit onderzoek van Matsick en Rubin (2018) blijkt daarnaast dat homoseksuele mannen, biseksuele mannen geregeld beschouwen als 'geheime homoseksuele mannen'. Lesbische vrouwen zien biseksuele vrouwen daarentegen vaker als 'geheime heteroseksuele vrouwen'. Dit is in lijn met het onderzoek van Van Lisdonk (2018) waaruit blijkt dat jonge mannen in homoseksuele publieke gelegenheden worden gezien als 'te gay', terwijl jonge vrouwen in lesbische publieke gelegenheden als het ware moeten 'bewijzen' dat ze 'lesbisch genoeg' zijn. Dit komt ook naar voren in een studie van Blumstein en Schwartz in Cox, Bimbi en Parsons (2013). Zij wijzen op onderzoek uit de jaren zeventig waaruit bleek dat sommige lesbische vrouwen een negatieve houding hadden tegenover biseksuele vrouwen, omdat die zouden heulen met de vijand, namelijk 'de man'. Dit was met name de opvatting in radicaalfeministisch lesbische kringen (Hellomons, 2015).

Hoe homoseksuele mannen en lesbische vrouwen biseksualiteit zien, hangt ook af van gender. Uit onderzoek van Matsick en Rubin (2018) komt opvallend genoeg naar voren dat lesbische vrouwen dachten dat biseksuele mannen én vrouwen allebei meer vallen op mannen dan op vrouwen. Homoseksuele mannen

dachten dat ook over biseksuele mannen, maar over biseksuele vrouwen hadden ze het beeld dat zij evenveel op mannen als vrouwen vallen.

Over lesbische vrouwen is bekend zij biseksuele vrouwen als een bedreiging kunnen zien voor hun beweging en politieke idealen. Ze kunnen namelijk ervaren dat biseksuele vrouwen het hokje 'lesbische vrouw' bedreigt. Achterliggende idee is dat biseksualiteit bij heteroseksuele mensen het idee voedt dat vrouwen die op andere vrouwen vallen, ook nog steeds op mannen kunnen vallen. Hierdoor zou er twijfel kunnen ontstaan over het hokje 'lesbische vrouw' (Rust, 1993). Ook in een studie van Van Lisdonk (2018) wordt dit fenomeen beschreven.

## **SAMENVATTING HOOFDSTUK 1**

Er zijn verschillende factoren die de discriminatie van bi+ personen versterken. Sommige factoren gelden specifiek voor heteroseksuele mannen en/of heteroseksuele vrouwen. Sommige gelden specifiek voor homoseksuele mannen en/of lesbische vrouwen. Ten slotte zijn er factoren die gelden voor al deze groepen. We stelden vast dat in wetenschappelijk onderzoek sommige groepen binnen de categorie bi+ en biseksuele mensen meer aandacht krijgen dan andere. De meeste onderzoeken gaan over biseksuele mannen en over hoe heteroseksuele personen aankijken tegen biseksualiteit. Daarom kunnen vaak geen algemeen geldende conclusies worden getrokken.

### **Algemene factoren die discriminatie van bi+ personen vergroten**

- De opvatting dat biseksualiteit en bi+ 'instabiele seksuele' oriëntaties zouden zijn.
- Het feit dat biseksualiteit en bi+ niet passen in de heersende monoseksuele opvattingen.
- Het gevoel van mensen dat hun 'homoseksuele', 'heteroseksuele' of 'monoseksuele' hokje wordt bedreigd.
- De opvatting dat bi+ personen niet monogaam zouden zijn en een negatief oordeel hierover.
- Heersende gendernormen. Het idee dat bi+ mannen niet voldoen aan het beeld van 'man zijn', en eerder passen in het plaatje 'homoseksueel'. Daarnaast: erotisering van bi+ vrouwen door heteroseksuele mannen.

### **Factoren die een rol spelen bij heteroseksuele personen**

- Conservatieve opvattingen, bijvoorbeeld dat seks alleen bedoeld is voor de voortplanting.
- Angst en persoonlijke onzekerheden over de eigen seksualiteit.
- Angst om niet te voldoen aan de heteroseksuele norm.
- Angst om niet te voldoen aan de heersende gendernormen.

### ***Specifiek voor heteroseksuele mannen***

- Het feit dat mannen het gevoel hebben dat het hokje 'man' wordt bedreigd.
- Het feit dat biseksuele vrouwen vaak worden gezien als lustobject in casual seksrelaties terwijl hun biseksualiteit bij meer serieuze omgangsvormen wordt ervaren als bedreiging
- De gedachte dat biseksuele mannen hiv en andere soa's overdragen aan vrouwen met wie zij potentieel een (seksuele) relatie kunnen hebben.

### ***Specifiek voor heteroseksuele vrouwen***

- Angst dat hun biseksuele man of vriend 'homoseksueel' wordt.
- Angst dat zij niet kunnen voldoen aan de seksuele verlangens van hun biseksuele man of vriend.
- Angst dat ze niet voldoen aan de traditionele vrouwenrol.

**Factoren die en rol spelen bij homoseksuele personen**

- Het idee dat bisexualiteit een dekmantel is voor 'de ware' homoseksuele of lesbische oriëntatie.

***Specifiek voor homoseksuele mannen***

- Het idee dat biseksuele mannen eigenlijk 'geheime homoseksuelen' zijn.

***Specifiek voor lesbische vrouwen***

- Het idee dat biseksuele vrouwen eigenlijk 'geheime heteroseksuelen' zijn.

## 2 WAT WERKT OM DE DISCRIMINATIE VAN BI+ MENSEN TE VERMINDEREN?

In dit hoofdstuk beschrijven we de aanpakken waarvoor bewijs bestaat dat ze discriminatie van bi+ mensen kunnen verminderen. Aan de orde komen: contact, ofwel het leren kennen van iemand die bi+ is, gevolgd door een afgeleide daarvan namelijk *imagined contact*: je inbeelden dat je iemand ontmoet die bi+ is. Verder gaan we in op mindfulness als methode om discriminatie van bi+ mensen tegen te gaan. Ook behandelen we het vergroten van kennis over bi+ personen het stellen van sociale normen en het bevorderen van inleving en empathie.

### 2.1 CONTACT

Een van de bekendste manieren om vooroordelen en stereotypen te verminderen is het bevorderen van contact. De contacttheorie van Allport (1954) gaat ervan uit dat als mensen elkaar leren kennen, zij minder vooroordelen over elkaar hebben (Paluck & Green, 2009). In een grote meta-analyse met onder andere experimentele studies bleek dat in 94 procent van de 515 geanalyseerde studies vooroordelen werden verminderd door het hebben van contact met mensen uit de andere groep.

Contact werkt niet altijd om vooroordelen te verminderen en wederzijds begrip en vertrouwen te vergroten. Zo blijkt uit verschillende onderzoeken dat het contact niet als 'negatief' moet worden ervaren. Negatief contact tussen verschillende bevolkingsgroepen zorgde voor een versterking van interetnische vijandigheid, vooroordelen, gevoelens van bedreigd zijn, angst, contactvermijding en identificatie met de eigen etniciteit (Aberson & Gaffney, 2009; Barlow, Paolini, Pedersen, Hornsey, Radke, Harwood & Sibley, 2012; Corenblum & Stephan, 2001; Paolini, Harwood & Rubin, 2010; Pettigrew, Christ, Wagner & Stellmacher, 2007; Pettigrew & Tropp, 2006, 2008; Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ, 2011; Plant, 2004; Rohmann, Florack & Piontkowski, 2006; Stephan, 2014; Tropp, 2003). Het effect van *inter group contact* is vooral afhankelijk van de omstandigheden waaronder dat contact plaatsvindt (Shadid, 1998).

Het KIS rapport '[Waarom contact werkt](#)' noemt - op basis van de literatuur - de belangrijkste voorwaarden voor succes: (1) positief contact, want negatief contact werkt averechts, (2) contact dat empathie of inlevingsvermogen naar elkaar toe bevordert, (3) contact dat angst vermindert (van Wonderen & Felten, 2020). Hoewel er nog meer zaken zijn die het effect van contact kunnen verbeteren (zoals samenwerking) zijn de drie genoemde voorwaarden cruciaal voor het überhaupt hebben van een positief effect van contact (van Wonderen & Felten, 2020).

De contacttheorie werkt ook specifiek als het gaat om het thema seksuele oriëntatie: in een meta-analyse van Bartoş, Berger en Hegarty (2014) van lhbt interventies wordt contact genoemd als methode met effect, net als in een meta-analyse van Smith, Axelton en Saucier (2009). In deze laatste studie wordt beschreven dat in experimentele studies een duidelijk effect van contact wordt aangetoond. Echter, in de meta-analyse van Smith et al. (2009) waren slechts 4 studies (3% van het totaal aantal studies) meegenomen die specifiek gaan over biseksuele mensen. In de meta-analyse van Bartoş et al. (2014) wordt dit niet duidelijk vermeld. We hebben daarom nog specifiek gekeken naar studies die zijn gedaan waaruit aanwijzingen komen over of en wanneer de contacttheorie werkt als het gaat om biseksuele mensen en/of bi+ mensen.

### 2.1.1 Waarmee werkt contact bij het verminderen van bi+ discriminatie

Er is geen onderzoek gedaan naar de vraag of contact werkt om vooroordelen of stereotypen over bi+ personen te verminderen. Wel is er één experiment bekend waarin werd nagegaan of contact werkt om vooroordelen en stereotypen over biseksuele mensen tegen te gaan. In deze experimentele studie van Kwon en Hugelshofer (2012) is gekeken of een contactinterventie op een universiteit effect had op de houding van heteroseksuele studenten ten opzichte van biseksuele mensen. In deze contactinterventie deelde een panel van personen hun eigen *coming out*, ervaringen met betrekking op hun seksuele oriëntatie met de toehoorders en gingen zij de dialoog met hen aan. In het algemeen had de interventie een positief effect op de tolerantie ten opzichte van biseksuele personen. Dat gold in het bijzonder voor de mannelijke toehoorders en de toehoorders met conservatieve opvattingen. Wat de ideale samenstelling van een dergelijk panel is, en of de aanwezigheid daarin van biseksuele mannen of biseksuele vrouwen voor het effect verschil uitmaakt, werd niet duidelijk (Kwon & Hugelshofer, 2012).

Naast bovengenoemd experiment zijn er verschillende cross-sectionele studies die laten zien dat contact werkt bij het verbeteren van de attitude van mensen ten opzichte van biseksuele mensen. Ook in deze studies is trouwens geen aandacht besteed aan de diversiteit binnen de bi+ groep. Enkele bevindingen uit genoemde studies zijn de volgende. Het kennen van een biseksueel persoon vergroot de kans dat iemand met een biseksueel persoon zou *daten*. Contact kan ook vooroordelen verminderen zoals het idee dat een biseksuele oriëntatie niet een stabiele oriëntatie is (Feinstein, Dyar, Bhatia, Latack & Davila, 2016). Echter, dit bleek niet het geval onder heteroseksuele mannen (Feinstein et al., 2016). Een andere cross-sectionele studie (Lytle et al., 2017) gaf min of meer dezelfde uitkomsten aan. Uit deze studie bleek dat het kennen van verschillende biseksuele personen zorgde voor een positievere houding ten opzichte van biseksuele mensen. Hoe meer biseksuele mensen men kent, hoe positiever de houding ten opzichte van deze groep. Door het hebben van contact met een biseksueel persoon werd de angst over deze groep verminderd. Dat is belangrijk, want die angst is een belangrijke factor die voor discriminatie kan zorgen (zie hoofdstuk 1). Er is in deze studie ook gekeken naar het aantal keren dat iemand een biseksueel persoon ontmoet. Het vaker hebben van contact met een biseksueel persoon blijkt te leiden tot een positievere attitude en vermindert de angsten die bestaan over biseksuele personen. Een uitzondering geldt voor mannen: bij hen werd geen verband gevonden tussen het hebben van frequenter contact en een grotere tolerantie jegens biseksueel personen (Lytle et al., 2017). Het hebben van contact met biseksuele personen is dus niet altijd genoeg om de tolerantie jegens deze groep te bevorderen.

In de literatuur vonden we ook een aantal gevallen waarin contact niet werkt. Zo keken Cox, Bimbi en Parsons (2013) naar contact tussen biseksuele mensen en homoseksuele mannen/ lesbische vrouwen. Dit contact leidde tot een negatievere houding van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen ten opzichte van betrokkenen. Deze studie hanteerde overigens een bredere opvatting van sociaal contact dan de studies die wel een positief effect vonden voor contact. Cox et al. (2013) verstonen onder het hebben van sociaal contact onder andere daten, socializen, vriendschap en seksueel contact. In de studie van Cox et al. (2013) is dus ook specifiek gekeken naar daten met en seks hebben met biseksuele mensen; mogelijk dat dit juist vooroordelen over biseksuele mensen *triggerde*, zoals: niet-monogaam zijn en seksueel losbandig (zie ook 2.1.2). Zo zien de onderzoekers dat, onder mannen, meer intiem contact binnegativiteit kan verklaren. Een andere reden die Cox et al. (2013) geven voor het ontbreken van effect is dat mensen niet allemaal dezelfde ideeën hebben over wat biseksualiteit is.

Over het geheel genomen lijkt contact met biseksuele personen de houding ten opzichte van deze groep positief te beïnvloeden. Contact heeft over het algemeen een positief effect op zowel de impliciete als expliciete vooroordelen en stereotypen (Felten et al., 2020). Er zijn wel specifieke voorwaarden waar op gelet moet worden. Deze beschrijven we hieronder.



## 2.1.2 Voorwaarden

We hebben hierboven enkele algemene voorwaarden genoemd waaraan voldaan moet worden om contact een positief effect te laten hebben: (1) positief contact; negatief contact werkt averechts, (2) contact dat empathie of inlevingsvermogen over en weer bevordert, (3) contact dat angst vermindert (van Wonderen & Felten, 2020). Hieronder worden nog enkele andere aspecten besproken die voor het effect van contact van belang zijn.

- **Angst verminderen.** Zoals te zien is in de studie van Lytle et al. (2017) is het verminderen van angst een voorwaarde voor een positief effect van contact. Dit is in lijn met wat bekend is over contact met andere gemarginaliseerde groepen, zoals mensen uit etnische minderheidsgroepen (Pettigrew & Tropp, 2008). De angst ten aanzien van biseksuele mannen is met name onder heteroseksuele mannen groot (Lytle et al., 2017) en hun angst verminderen is dus een belangrijk aandachtspunt bij het inzetten van contact. Deze angst wordt verminderd door contact, en de frequentie daarvan.
- **Intiem contact.** De eerdergenoemde studie van Cox et al. (2013) laat zien dat als homoseksuele mannen en lesbische vrouwen meer contact hebben met een biseksueel persoon, dit kan zorgen voor een toename van bi-negativiteit. De unieke voorspellers van contact die zorgen voor dit negatieve effect zijn voornamelijk intieme vormen van contact, zoals seks en daten. Dit is in lijn met de literatuur zoals beschreven in hoofdstuk 1 die stelt dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen angst voor en vooroordelen over biseksuele personen ervaren wanneer het gaat om daten en het hebben van seks. Wanneer je de vooroordelen en stereotypen over bi+ mensen onder homoseksuele mannen en lesbische vrouwen wilt verminderen, zijn contactinterventies een goed idee. Belangrijk is echter dat deze contactinterventies niet gericht zijn op intiem contact. Bij daten en seks, zullen er bij homoseksuele mannen en lesbische vrouwen specifieke angsten en vooroordelen worden getriggerd.
- **Vriendschap.** Uit een studie van Hinrichs en Rosenberg (2002) blijkt dat als iemand bevriend is met een biseksueel persoon dit helpt om vooroordelen over biseksuele personen te verminderen. Dit is in lijn met wat in het algemeen bekend is uit de contacttheorie: vriendschap is de vorm van contact die het beste helpt om vooroordelen te verminderen (Brown & Hewstone, 2006; Pettigrew, et al., 2011; Turner, Hewstone, Voci, Paolini & Christ, 2007).

## 2.2 DENKBEELDIG CONTACT (IMAGINED CONTACT)

*Imagined contact* is een techniek die is afgeleid van de contacttheorie van Allport (1954). De term kan het beste in het Nederlands worden vertaald als 'denkbeeldig contact' (zie o.a. Turner, Crisp & Lambert, 2007). De methode houdt in dat je je volgens een script gaat voorstellen hoe het is om een ontmoeting te hebben met iemand uit een andere groep. In een experiment van Turner et al. (2007) is te zien dat wanneer heteroseksuele mannen zich voorstellen dat zij een positief gesprek hebben met iemand die homoseksueel is, zij na afloop positiever denken over homoseksuele mensen dan heteroseksuele mannen die zich geen positief contact hebben voorgesteld. Ook als het gaat om andere groepen, zoals bijvoorbeeld mensen met een lichamelijke beperking of mensen met een migratieachtergrond, levert denkbeeldig contact positieve resultaten op, zo tonen diverse studies aan (Keers, Felten & Harnacke, 2021). In 2014 deden Miles en Crisp een meta-analyse van meer dan zeventig studies. Hieruit blijkt dat denkbeeldig contact over het algemeen effect heeft op attitudes, emoties, gedragsintenties en gedrag. Het gemeten effect van denkbeeldig contact werd ook nog na ongeveer een week gemeten (Ioannou, 2019). Een van de verklaringen waarom denkbeeldig contact werkt, is dat het beeld van de 'ander' en het zelfbeeld meer gaan overlappen (Moss-

Racusin & Rabasco, 2018). Een andere mogelijke verklaring is dat door je een positief contact voor te stellen, de gevoelens van angst verminderen, waardoor vooroordelen kunnen afnemen (Turner et al., 2007). Er worden zowel impliciete als expliciete vooroordelen en stereotypen mee verminderd. Weer een andere verklaring is dat mensen door denkbeeldig contact het idee krijgen dat zij een persoon zijn die zich positief gedraagt ten opzichte van mensen die van hen verschillen: mensen gaan zichzelf zien als iemand die zich vriendelijk gedraagt naar 'de ander' en gaan dat dus ook meer doen (Crisp & Husnu, 2011).

Lee en Cunningham (2014) onderzochten de invloed van denkbeeldig contact binnen een sportcontext, in dit geval gericht op het verminderen van seksuele vooroordelen over homoseksualiteit. De studie werd uitgevoerd in Zuid-Korea en de Verenigde Staten. Een van de bevindingen was dat mannen over het algemeen significant meer angst hadden voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen en meer seksuele vooroordelen hadden dan vrouwen. Wat betreft de bevindingen over effecten van het denkbeeldig contact: bij de Zuid-Koreaanse groep bleek dat positief te werken: de onderzoekers vonden bij de experimentele groep een significante lagere angst voor andere groepen en minder seksuele vooroordelen dan bij de controlegroep. Bij de Amerikaanse experimentele groep was dat echter niet het geval: hier ervaarde de experimentele groep zelfs meer angst voor andere groepen dan voor de controlegroep. Denkbeeldig contact werkt dus niet in elke context en elke cultuur. Een mogelijke verklaring die wordt gegeven is dat Amerikanen meer (in)direct contact hebben met lhb individuen dan Koreanen. Denkbeeldig contact zou daardoor geen significant effect hebben op de Amerikaanse deelnemers. Dit is in overeenstemming met Hoffarth en Hodson (2015), die aantonen dat denkbeeldig contact het meeste effect heeft op mensen die geen tot vrij weinig contact hebben met leden van een andere groep en minder voor mensen die veelvuldig contact hebben met leden van een andere groep.

Er zijn ook studies onder Amerikaanse studenten die geen effect vinden van denkbeeldig contact. Dat geldt bijvoorbeeld voor een studie (Dermody, Jones & Cumming, 2013) naar het effect van denkbeeldig contact op attitudes ten aanzien van homoseksuele mannen. Over de effecten van denkbeeldig contact mogen dus al met al geen al te stellige conclusies worden getrokken. Brown en Paterson (2016) constateren in hun review bovendien dat denkbeeldig contact niet het effect kan vervangen van daadwerkelijk contact. Het is dus niet ideaal, maar wel zinvol in die situaties dat echt contact te gevaarlijk of om een andere reden onmogelijk is, zoals ook beschreven wordt in de KIS publicatie '[Rainbows & Refugees](#)' (Felten, 2016).

### **2.2.1 Waarom werkt denkbeeldig contact voor het verminderen van bi+ discriminatie?**

Er is geen onderzoek bekend naar het effect van denkbeeldig contact op vooroordelen over de brede doelgroep van bi+ personen. Wel is er onderzoek bekend waarin is getest of denkbeeldig contact vooroordelen over personen die zich als biseksueel identificeren kan verminderen. In een quasi-experimentele studie (Toews, 2020) onder studenten - inclusief controlegroep - keken onderzoekers of denkbeeldig contact met een biseksueel persoon vooroordelen en stereotypen kan verminderen. In dit experiment werd een realistische, herkenbare situatie geschetst van een positief contact dat de deelnemers ook echt zouden kunnen hebben. Het inbeelden van positief contact met een biseksueel persoon bleek er inderdaad voor te zorgen dat mensen positiever stonden tegenover biseksuele mensen en dat zij meer het idee hadden dat biseksuele mensen een stabiele relatie kunnen hebben; bij de controlegroep werd dat positieve effect niet gevonden. In een andere experimentele studie van Burrell (2015) naar denkbeeldig contact werden daarentegen geen positieve effecten gevonden. Anders dan in de studie van Toews (2020) kreeg de onderzoeksgroep veel ruimte om zich het contact met biseksuele mensen zelf voor te stellen. Een duidelijk script lijkt dus een voorwaarde om positieve effecten te krijgen van het werken met denkbeeldig contact (Husnu & Crisp, 2010). Een ander verschil tussen de studie van Toews (2020) en het onderzoek van

Burrell (2015) was dat in eerstgenoemde studie niet duidelijk was welke geslacht de biseksuele persoon had. In het onderzoek van Burrell (2015) ging het om een man. Dit verklaart mogelijk dat er geen effect was volgens de onderzoeker, aangezien sommige participanten mogelijk bang waren dat de denkbeeldige persoon seksuele interesse in hen zou hebben. Ook geeft de onderzoeker aan dat de resultaten van de studie gelimiteerd zijn door de samenstelling van de onderzoeksgroep. De onderzoeksgroep was vrij klein en het ging overwegend om vrouwen, en mensen die afkomstig uit een conservatieve en religieuze regio uit de Verenigde Staten.

## 2.2.2 Voorwaarden voor positief effect van denkbeeldig contact

- **Realistisch en herkenbaar.** Het denkbeeldige contact moet in een realistische herkenbare setting gebeuren. Als iemand wordt meegenomen in het verbeelden van het contact, moet dit een situatie zijn die in het echt zou kunnen voorkomen (Toews, 2020).
- **Duidelijk script.** Het denkbeeldige contact en hoe dit verloopt moet duidelijk zijn, er moet niet te veel ruimte zijn om dit zelf in te vullen (Burrell, 2015; Toews, 2020). Een uitgewerkte versie van het ingebeelde contact (waar denken deelnemers specifiek aan en wanneer en waar vindt de ingebeelde interactie plaats?) versterkt het effect van ingebeeld contact voor angst, houdingen en intenties ten opzichte van de gediscrimineerde groep. Dit komt naar voren uit onderzoek van Husnu en Crisp (2010) en uit de review van Miles en Crisp (2014). Een mogelijke verklaring hierdoor is dat gedragsintenties worden versterkt wanneer we meer gedetailleerde plannen maken (Miles & Crisp, 2014).
- **Geen gevoelens van angst oproepen.** Bij een van de studies bleef het effect uit doordat mannen bang waren dat de biseksuele man seksuele interesse in hen zou hebben (Burrell, 2015). Dat betekent dat het script dusdanig in elkaar moet zitten dat de persoon die het denkbeeldige contact ondergaat niet angstig wordt en ontspannen blijft. Het indenken van een vriendschappelijk contact werkt het best.
- **Niet eerder in contact met een bi+ persoon.** Denkbeeldig contact is het meeste effectief als iemand nog niet eerder in contact is geweest met een bi+ persoon (Hoffarth & Hodson, 2015; Lee & Cunningham, 2014). Denkbeeldig contact kan dus beschouwd worden als een voorbereiding op echt contact.

## 2.3 MINDFULNESS

Een andere methode die vooroordelen en stereotypen kan verminderen is mindfulness (Salvati, Chiorri, & Baiocco, 2019). Mindfulness kan worden gedefinieerd als een capaciteit om aandacht te hebben voor het moment, op een niet-oordelende manier. Er wordt geobserveerd, beschreven en met woorden gelabeld wat men op dat moment ervaart of ziet. Deze 'staat van zijn' zorgt ervoor dat stereotypen minder actief worden in je brein. Er wordt minder geleund op eerder vastgestelde associaties (Lueke & Gibson, 2014), waar vaak stereotypen in voorkomen. Het heeft dus invloed op de impliciete stereotypen. Mindfulness kan ook angst verminderen, zo blijkt uit een systematische review van Oyler, Price-Blackshear, Pratscher en Bettencourt (2021). Ook vonden zij dat mindfulness zorgde voor het verminderen van stress, het bevorderen van empathische gevoelens en flexibel denken. Vooral het verminderen van angst en het bevorderen van empathie zijn al langer bekende aanpakken om impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen te verminderen (Batson & Ahmad, 2009; Stephan, 2014). Oyler et al. (2021) veronderstellen dat mindfulness waarschijnlijk werkt voor verschillende groepen, zeker als er niet één groep centraal staat in de mindfulness-interventie. Waarschijnlijk werkt mindfulness goed in combinatie met inleving en empathie (zie paragraaf 2.6)

en vergroot herhaling het positieve effect. Voor de rest is er nog weinig bekend over het langetermijneffect van mindfulness op het verminderen van vooroordelen en moet er nog meer onderzoek gedaan worden naar de precieze voorwaarden. Het gevonden positieve effect is overigens klein, maar wel significant. Inzetten van mindfulness blijkt dus te werken.

In onderzoek van Lueke en Gibson (2016) werden studenten willekeurig verdeeld over drie groepen. De deelnemers in een mindfulnessgroep deden een mindfulness-sessie waarin ze moesten focussen en zich bewust moesten worden van de sensaties van hun lichaam. Alle gedachten die in ze opkwamen moesten ze accepteren, ze moesten zich er niet tegen verzetten. De controlegroep luisterde tien minuten naar de beschrijving van een Engels landschap. De 'attentie-controlegroep' luisterde ook naar dit audiofragment, maar moest daarbij de aandacht richten op een specifiek woord. Na het luisteren moesten de deelnemers een spel spelen waarbij ze in contact kwamen en interactie hadden met leden van een andere groep: mensen met een andere migratieachtergrond. In dat spel moesten ze bepalen hoeveel geld ze toevertrouwden aan leden van de andere groep. Deelnemers uit de mindfulnessgroep waren meer 'mindful', waardoor hun automatische associaties minder werden geactiveerd. Hierdoor handelden zij minder vanuit vooroordelen op grond van afkomst en waren zij vertrouwelijker met deelnemers met een andere afkomst. Dit onderzoek leert dat mindfulness een effectieve manier kan zijn om discriminatie te verminderen. Het is daarbij niet nodig om tijdens de mindfulness-sessie expliciete aandacht te besteden aan negatieve stereotypen.

Er is ook onderzoek gedaan of mindfulness kan helpen om af te rekenen met vooroordelen en traditionele gendernormen. Zo keken Gervais en Hoffman (2012) of mindfulness kan werken om vooroordelen over feministen te overwinnen. Uit hun onderzoek blijkt dat mindfulness eraan kan bijdragen dat mannen minder seksistisch en met warmere gevoelens reageren op feministen. Het lijkt er daarmee op dat mindfulness vooroordelen van mannen over vrouwen kan helpen verminderen en hen kan motiveren om minder seksistisch te denken en zich minder seksistisch te gedragen.

### **2.3.1 Waarom werkt mindfulness voor het verminderen van bi+ discriminatie?**

Nu is het belangrijk te achterhalen of mindfulness ook bijdraagt aan het verminderen van vooroordelen over bi+ mensen. In onderzoek van Salvati et al. (2019) is specifiek gekeken naar vooroordelen over biseksuele mannen. Eerst werd uitgezocht in hoeverre de heteroseksuele mannen in het onderzoek karaktertrekken hadden die overeenstemmen met 'de staat van mindfulness'. Denk aan observeren, beschrijven, bewust handelen, niet reageren op en niet oordelen over innerlijke ervaringen. Hoe hoger heteroseksuele mannen scoorden op de mindfulness-karaktertrekken, hoe minder vooroordelen zij hadden over biseksuele en homoseksuele mannen. Hun algehele houding was meer vrij van oordeel (Salvati et al., 2019). Mogelijk kan het stimuleren van een *mindful attitude* die vrij is van oordelen, helpen bij het verminderen van vooroordelen over biseksuele mensen. Eenzelfde soort onderzoek van Salvati en Chiorri (2021) is ook gedaan onder vrouwen. Hieruit bleek dat de mindfulness geen effect had op de houding van heteroseksuele vrouwen ten opzichte van biseksuele vrouwen. De onderzoekers geven als mogelijke verklaring voor het niet gevonden effect bij vrouwen, maar wel bij mannen, dat heteroseksuele mannen sterkere vooroordelen zouden kunnen hebben dan heteroseksuele vrouwen. Het effect van mindfulness zou voornamelijk werken als iemand sterke vooroordelen heeft.

### **2.3.2 Voorwaarden voor positief effect van mindfulness**

Het is lastig om concrete voorwaarden te noemen voor positieve werking van mindfulness tegen vooroordelen en stereotypen over b+ mensen. Zo is er nog geen overeenstemming over hoelang een mindfulness-interventie moet worden toegepast en wat er precies onder mindfulness wordt verstaan. Toch zijn er uit onderzoek een aantal voorlopige voorwaarden te destilleren (Oyler et al., 2021).

- **Mensen moeten gemotiveerd zijn.** Mindfulness werkt minder goed bij mensen die niet sterk gemotiveerd zijn om met hun vooroordelen af te rekenen (Oyler et al., 2021).
- **Niet te autoritair.** Mindfulness werkt minder goed bij mensen die autoritair zijn ingesteld of minder hechten aan gelijkheid (Oyler et al., 2021). Deze mensen zullen namelijk in het algemeen minder openstaan voor groepen waar zij niet toe behoren.
- **Angstige persoonlijkheid.** Mindfulness werkt mogelijk minder goed bij mensen die een hoge mate van angst voor 'andere groepen' hebben (Oyler et al., 2021).
- **Werkt beter bij sterke vooroordelen.** Uit onderzoek van Salvati en Chiorri (2021) blijkt dat mindfulness het beste werkt bij mensen met sterke vooroordelen.

## 2.4 KENNIS

Een bekende manier om vooroordelen en stereotypen te verminderen is het opdoen van kennis. Als je bijvoorbeeld meer kennis krijgt over mensen uit andere culturen, ga je hen doorgaans meer respecteren. Dit vloeit voort uit de sociale-leertheorie (Hjerm, Johansson Sevä & Werner, 2018). Dit mechanisme werkt niet alleen bij volwassenen, maar ook bij kinderen en jongeren (Brown & Chu, 2012; Hjerm et al., 2018). Zo blijkt uit een studie van Brown, Ali, Stone en Jewell (2017) dat kinderen die enige kennis hebben over de islam, minder vooroordelen hebben over moslims en Arabieren dan kinderen die niets over de islam weten (zie ook Keers et al., 2021). Een relevant inzicht in dit verband is dat als je stereotypen over een bepaalde groep met kennis wilt verminderen, je deze stereotypen niet expliciet moet benoemen. Stereotypen die expliciet worden benoemd, worden namelijk actief in het brein van mensen. Het weerleggen van deze stereotypen lukt daardoor niet meer (Galinsky & Moskowitz, 2007; Gawronski, Deutsch, Mbirkou, Seibt & Strack, 2008). Kennis delen is overigens niet altijd een effectieve remedie. Zo vinden Felten, Emmen en Keuzenkamp (2015), in hun onderzoek geen overtuigend bewijs dat het delen van de kennis dat homoseksualiteit biologisch bepaald is discriminatie van homoseksuele personen helpt verminderen.

### 2.4.1 Waarom werkt het delen van kennis voor het verminderen van bi+ discriminatie?

Eén van de mogelijkheden om een expliciet negatieve houding ten opzichte van bi+ mensen te veranderen, lijkt het delen van kennis, specifiek: het delen van feitelijke informatie over deze groep. Het effect van kennis delen is echter alleen onderzocht in relatie tot biseksuele mensen, er is nooit gekeken naar de gehele, diverse bi+ groep. In een experimentele studie (Perez-Figueroa, Alhassoon & Wang-Jones, 2013) werd onderzocht of feitelijke kennis of een biografie van een biseksueel persoon zorgde voor een positievere houding ten opzichte van biseksualiteit. Opvallend is dat beide soorten informatie wel de vooroordelen over biseksuele personen hielpen verminderen en zorgden voor een andere *houding*, maar niet leidden tot een grotere tolerantie. Met tolerantie wordt bedoeld dat biseksualiteit moreel wordt geaccepteerd. De feitelijke informatie zorgde ervoor dat vooroordelen minder sterk werden. Het ging daarbij om vooroordelen als: 'biseksuele mannen zijn bang om zich te binden in een intieme relatie' of 'biseksuele vrouwen zijn verward over hun seksuele identiteit'.

Dat de tolerantie niet toenam kan verklaard worden uit het feit dat tolerantie betrekking heeft op gevoel en moraal; informatie heeft daar minder vat op. Houding gaat daarentegen over het denken en ervaren; terreinen die met feitelijke informatie zijn te beïnvloeden. Om die reden vond in de houding van betrokkenen

wel een verandering plaats. De feitelijke informatie die in genoemde studie gebruikt werd, bevatte statistische cijfers over aantallen lhb personen, een klein stukje geschiedenis over lhb personen en informatie over het feit dat er meer is dan monoseksualiteit. Er werd bijvoorbeeld uitleg gegeven over het verschil tussen genderidentiteit, genderexpressie, sekse en seksuele oriëntatie.

Clarke, Marks en Lykins (2015) bekeken in een experimentele studie of informatie invloed had op de houding ten opzichte van biseksuele mensen. Zij lieten hun respondenten een *fake* artikel lezen waarin stond dat neurologisch was vastgesteld dat biseksualiteit vaker voorkwam bij hun eigen gender. Dus dat vrouwen neurologisch verklaarbaar vaker biseksueel waren en voor mannen idem dito. Dit had echter geen effect op hun houding ten opzichte van biseksuele personen. Waarom dit effect niet is gevonden kunnen de onderzoekers niet echt verklaren; ze vermoeden dat dit samenhangt met de geringe mate van binegativiteit bij de deelnemers. De mannen uit het onderzoek die hoorden dat biseksualiteit neurologisch vaker voorkwam bij mannen dan vrouwen gaven wel vaker aan zichzelf aangetrokken te voelen tot hetzelfde geslacht. Ze identificeerden zichzelf echter niet als bi+, maar als heteroseksueel.

In de eerdergenoemde meta-analyse van Bartoş et al. (2014) werd gekeken naar educatieve interventies om seksuele lhb vooroordelen te verminderen. De onderzoekers analyseerden in totaal 32 educatieve interventies. Ze bleken matig effectief te zijn in het verminderen van negatieve seksuele attitudes. Wel hadden de interventies een sterk effect op de kennis over lhb. Verder onderzoek is nodig om te achterhalen welke kennis een interventie precies moet overbrengen om discriminatie van bi+ mensen tegen te gaan.

### 2.4.2 Voorwaarden voor positief effect van kennis

- **Delen van feitelijke kennis.** Het gaat om kennis zoals feitelijke kennis over wat biseksualiteit inhoudt, en die gebaseerd is op wetenschappelijke kennis. De kennis moet stereotypen tegenspreken en begrijpelijk zijn opgeschreven. De kennis werkt onder anderen, omdat er veel mensen zijn die niet bekend zijn met biseksualiteit. Feitelijke kennis heeft wel effect op de houding van mensen, maar vergroot hun tolerantie niet (Perez-Figueroa et al., 2013).
- **Inhoud van de kennis.** Vaak gaat het om een combinatie van statistische cijfers over aantallen lhb's, een klein stukje geschiedenis over lhb en informatie over dat er meer bestaat dan monoseksualiteit. Er is geen sluitend bewijs gevonden dat het delen van biologische kennis effectief is (Felten et al., 2015).
- **Bestaande stereotypen niet expliciet benoemen.** Wanneer heersende stereotypen over een groep expliciet worden benoemd wordt het lastig deze stereotypen te bestrijden, omdat deze actief zijn gemaakt in het brein (Galinsky & Moskowitz, 2007; Gawronski et al., 2008)

## 2.5 SOCIALE NORM

Een sociale norm is de perceptie van mensen van wat typisch of wenselijk is in een bepaalde groep of situatie. Sociale normen zijn sterk van invloed het gedrag van mensen (Tankard & Paluck, 2016). Het gaat om (1) wat gedacht wordt dat andere mensen doen ('descriptive norms') en (2) wat gedacht wordt dat andere mensen vinden en goed- of juist afkeuren ('injunctive norms') (Cialdini, Kallgren & Reno, 1991). Zoals beschreven in verschillende onderzoeken van KIS, zoals het dossier '[Wat werkt bij het verminderen van discriminatie](#)' van Felten et al. (2020), is het stellen van een sociale norm een werkzame aanpak om discriminatie te verminderen. Uit het dossier van Felten et al. (2020) blijkt dat wanneer mensen denken dat discriminatie volgens de sociale norm niet hoort of niet mag, zij zich in het algemeen minder discriminerend



proberen te gedragen, bijvoorbeeld jegens mensen met een zwarte huidskleur of homoseksuele personen (Blanchard, Crandall, Brigham & Vaughn 1994; Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002; Monteith, Deneen & Tooman, 1996). In de review van Bartoş et al. (2014) worden interventies om de sociale norm te beïnvloeden als effectief beoordeeld voor het tegengaan van vooroordelen op grond van seksuele voorkeur. Ook discriminatie op grond van genderidentiteit kan door het stellen van een sociale norm verminderd worden. Zo laat een recente studie zien dat universiteitsstudenten op een campus waar kort geleden genderneutrale toiletten waren geïnstalleerd, positiever stonden ten opzichte van deze toiletten als zij hadden gelezen dat de meeste van hun leeftijdsgenoten deze verandering steunden. Ofwel: 'injunctive norms' beïnvloedden de houding van deze cis-studenten ten opzichte van de nieuwe toiletten (Monheim & Ratcliff, 2021). Andersom werken sociale normen ook. Als er een sociale norm heerst om discriminerende gappen te maken, is de kans groot dat mensen die volgen, ook al zijn zij tegen discriminatie. Het stellen van sociale normen heeft in eerste instantie invloed op de expliciete houding van mensen, op de langere termijn kan het ook hun impliciete houding veranderen (Felten et al., 2020).

### **2.5.1 Waarom werkt het stellen van een sociale norm bij het tegengaan van bi+ discriminatie?**

Er is nauwelijks onderzoek gedaan naar de invloed van het stellen van sociale normen op het tegengaan van vooroordelen en stereotypen over bi+ mensen. Alle studies die worden genoemd in de review van Bartoş et al. (2014) gaan over sociale normen die betrekking hebben op homoseksuele en lesbische mensen. Er zijn wel onderzoeken gedaan naar GSA's<sup>4</sup> in relatie tot leerlingen die bi+ zijn. In GSA's spelen sociale normen een belangrijke rol.

#### ***Gender & Sexuality Alliance, bi+ en sociale normen***

Een GSA is een 'safe place' voor lhbti+ leerlingen, een plek binnen een school waar zij samen met niet-lhbti+ leerlingen samenkomen en activiteiten ondernemen (Vijlbrief & Felten, 2018). Zoals beschreven in [Gender & Sexuality Alliances op scholen](#), is de verwachting dat het mobiliseren van sociale netwerken - zoals gebeurt bij een GSA - bijdraagt aan de sociale norm dat het helemaal oké is als lhbti+ jongeren uit de kast komen (Heaney & Israel, 2008; Mayberry, 2013). In een artikel van Crosby (2015) worden de GSA's genoemd als goed voorbeeld van hoe je kunt zorgen dat ook de meerderheid (in dit geval heteroseksuele cis-personen) zich uitspreekt tegen discriminatie, ertegen in actie komt en zo sociale normen helpt te veranderen. Onderzoeken naar het effect van GSA's wijzen er inderdaad op dat zij succesvol zijn in het veranderen van sociale normen en het zorgen voor een positiever klimaat voor lhbt leerlingen, waaronder biseksuele leerlingen. Een meta-analyse van vijftien Noord-Amerikaanse studies met 62.923 respondenten naar het effect van GSA's laat zien dat de aanwezigheid van een GSA gepaard gaat met een significant lager niveau van meldingen over lhbtq discriminatie. Ook leidt de aanwezigheid van GSA's in scholen tot minder angst voor onveiligheid en tot minder anti-homoseksuele-opmerkingen. Uitkomsten van deze studies waren niet afhankelijk van demografische factoren zoals leeftijd en huidskleur (Marx & Kettrey, 2016). Uit onderzoek (Worthen, 2014) naar de GSA's in de Verenigde Staten blijkt dat studenten op middelbare scholen met een GSA een positievere houding hebben ten opzichte van biseksuele personen dan scholen zonder GSA. Toomey, Diaz en Russel (2011) keken ook naar de invloed die GSA's hebben op jongeren op middelbare scholen. De aanwezigheid van GSA's blijkt een positief effect te hebben op het welzijn en de zelfwaardering van lhbt jongvolwassenen. In al deze onderzoeken is niet specifiek gekeken naar bi+ jongeren, maar zijn zij wel meegenomen in de analyse. Het specifieke effect van GSA's op bi+ jongeren is nog nauwelijks onderzocht. Het enige onderzoek dat we vonden is van Wang en Feinstein (2020); zij

---

<sup>4</sup> Gender & Sexuality Alliance

keken echter uitsluitend naar bi+ jongens. Uit dit onderzoek blijkt dat bi+ jongens positieve ervaringen hebben met GSA's; ze worden ervaren als een plek waar zij zichzelf kunnen zijn en steun krijgen.

Ook in de Nederlandse context blijken GSA's positief te werken. Zo is de bevinding van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2021) dat lhb leerlingen significant minder worden gepest als er een GSA aanwezig is op school. Een Nederlandse kwalitatieve studie onder lhbt+ leerlingen en hun ervaring met GSA's toont eveneens positieve effecten: de grootste groep bestond uit biseksuele personen en zij ervoeren duidelijk een meerwaarde van de GSA (Vijlbrief & Felten, 2018). Onduidelijk blijft wel of het starten van een GSA op scholen oorzaak is van een positief klimaat of juist een gevolg ervan (Baams, Pollitt, Laub & Russell, 2020). Uit een artikel van Mayberry (2013) blijkt dat het positieve klimaat soms ook het gevolg is. Dit artikel maakt duidelijk dat er ook GSA's worden gestart op scholen waar nog geen positief klimaat is en dat de jongeren zich er gaan inzetten om de heersende normen te veranderen. Het lijkt er dus op dat GSA's kunnen bijdragen aan het stellen van een positieve sociale norm met betrekking tot lhbt leerlingen en dat ook bi+ leerlingen hiervan profiteren.

### 2.5.2 Voorwaarden voor een positief effect van het stellen van een sociale norm

- **Steun van docenten.** Uit onderzoek in Nederland onder lhbt leerlingen die meededen aan een GSA (of dat eerder hadden gedaan) bleek dat zij de steun van docenten belangrijk vonden: docenten kunnen een positieve sociale norm uitdragen als het gaat om seksuele en genderdiversiteit (Vijlbrief & Felten, 2018).
- **Actieve rol van heteroseksuele en homoseksuele mensen uit de eigen groep.** Omdat sociale normen gaan over groepsnormen, werkt het stellen van een positieve norm met name als dat gebeurt door personen die tot de eigen groep worden gerekend. Meningingen van onbekenden van buiten de eigen groep hebben geen invloed (Haslam Oakes, McGarty, Turner, Reynolds & Eggins, 1996; Munger, 2017; Stangor, Sechrist & Jost, 2001). Om vooroordelen en stereotypen over bi+ mensen te verminderen lijkt het vooral effectief als de positieve norm: 'bi+ mensen moeten we niet discrimineren' wordt gesteld door heteroseksuele mensen en door andere leden van de LHBT+ gemeenschap. Overigens is hier nog geen verder onderzoek naar gedaan.

## 2.6 INLEVEN EN EMPATHIE

Inlevingsvermogen en empathie kunnen worden ontwikkeld en bevorderd door contact aan te gaan met mensen uit een andere groep. Maar ook los van contact kunnen ze worden getraind, bijvoorbeeld in een klaslokaal. Je inleven in de situatie van een ander leidt tot empathie voor die ander en voor de groep waartoe deze persoon behoort (Batson & Ahmad, 2009; Batson, Chang, Orr & Rowland, 2002; Shih, Wang, Bucher & Stotzer, 2009). Door je in te leven ga je als het ware meevoelen met de ander of hetzelfde voelen als de ander. Dat noemen we empathie (Batson & Ahmad, 2009). Als je je inleeft in een persoon uit een gestigmatiseerde groep of empathie voor deze persoon ontwikkelt, kan dat leiden tot minder vooroordelen over de gehele groep, zo is te lezen in het dossier '[Wat werkt om discriminatie te verminderen?](#)' (Felten et al., 2020). Er zijn verschillende onderzoeken die aantonen dat inleven werkt voor het verminderen van vooroordelen over mensen die homoseksueel zijn (Batson & Ahmed, 2009; Hodson, Choma & Costello, 2009) en mensen die transgender zijn (Broockman & Kalla, 2016; Tompkins, Shields, Hillman & White, 2015).

Inleven en empathie werkt, omdat je je in de ander verplaatst en gaat kijken vanuit diens perspectief (Felten et al., 2020). Zoals beschreven in eerdergenoemd dossier (Felten et al., 2020) is een verklaring van het effect van inleven dat iemands zelfbeeld gaat overlappen met het beeld van de ander. Het beeld van de ander en van jezelf komen dicht bij elkaar (Galinsky & Moskowitz, 2000; Galinsky, Ku & Wang, 2005; Todd, Bodenhausen & Galinsky, 2012; Todd & Galinsky, 2014; Wang, Ku, Tai & Galinsky, 2014;). Inleven zorgt ervoor dat vooroordelen verminderen, maar ook dat het bestaan van discriminatie van de betreffende groep niet langer ontkend wordt (Todd, Bodenhausen & Galinsky, 2012).

### 2.6.1 Waaron werkt het bevorderen van inleven en empathie bij het tegengaan van bi+ discriminatie?

Er zijn enkele studies gevonden die kijken naar de betekenis van inleven en empathie voor de acceptatie van biseksuele personen. Een kwalitatieve studie van Geasler, Croteau, Heineman en Edlund (1995) laat zien dat het luisteren naar ervaringsverhalen van lesbische-, homoseksuele-, maar ook biseksuele sprekers leidt tot meer empathie bij de heteroseksuele luisteraar. Een cross-sectionele studie (Burke et al., 2017) laat zien dat hoe meer iemand het vermogen heeft om het perspectief van een ander in te nemen, diens houding tegenover biseksuele personen positiever is. Mallett, Huntsinger, Sinclair en Swim (2008) stellen vast dat als heteroseksuele studenten een verhaal lezen dat hen stimuleert om het perspectief van lhb personen in te nemen, zij meer bereid zijn collectief in actie te komen voor de lhb groep. Ook al is het bewijs niet supersterk, al met al lijkt onderzoek te wijzen op een positieve werking van inleving en empathie voor het tegengaan van bi+ discriminatie.

### 2.6.2 Voorwaarden voor een positief effect van inleven en empathie

In eerder literatuuronderzoek zijn verschillende voorwaarden gevonden (Felten et al., 2015; Felten et al., 2020).

- **De intentie moet niet te duidelijk zijn.** Als het heel duidelijk is dat iemand een verhaal vertelt met als doel dat mensen zich gaan inleven, doen mensen dat niet.
- **Niet te laag zelfbeeld.** Inleving en empathie werkt doordat het zelfbeeld gaat overlappen. Als je zelf een laagzelf beeld hebt, wordt het beeld over de ander ook niet positiever.
- **Benoem jezelf niet als 'de uitzondering op de regel'.** Dit wordt ook wel *subtyping* genoemd. Als de persoon waarin een ander zich moet inleven zichzelf typeert als uitzondering op de groep bi+ personen dan nemen de vooroordelen over die persoon wel af, maar de vooroordelen over de groep niet.
- **Niet te luchtig en niet te heftig.** Mensen moeten zich kunnen verplaatsen in de persoon die iets onrechtvaardigs is overkomen. Als het verhaal hierover te luchtig is er geen effect. Maar is het te heftig, dan zullen mensen zich niet willen verplaatsen in situatie van de ander.
- **Identificeren met hoofdpersoon.** Het stimuleren van inleving via een verhaal in een boek, film of theaterstuk werkt alleen goed als mensen zich kunnen identificeren met het hoofdpersoon. (Batson & Ahmed, 2009; Igartua & Barrios, 2012; Igartua, 2010). Belangrijk is dat het onrechtvaardig voelt wat de hoofdpersoon overkomt. Het verhaal kan op verschillende manieren verteld worden: live, via film of bijvoorbeeld in de vorm van theater (Dovidio, et al., 2004; Todd & Gallinsky, 2014). Live heeft meestal het meeste effect. Wel zit er een nadeel aan live ontmoeten: het kan ervoor zorgen dat iemand minder in het verhaal opgaat, omdat de toehoorders zich kunnen afvragen hoe er over hen wordt gedacht. Bij theater en film is die kans kleiner (Vorauer & Sasaki, 2009; 2014). Inleving en empathie kunnen zowel de impliciete als expliciete vooroordelen en stereotypen helpen tegengaan (Felten et al., 2020).

## SAMENVATTING HOOFDSTUK 2

In dit hoofdstuk zijn zes werkzame mechanismen genoemd die vooroordelen, stereotypen en daarmee discriminatie van bi+ personen kunnen helpen verminderen. Dat zijn: contact, denkbeeldig contact, mindfulness, kennis, sociale normen en inleven en empathie. Er zijn relatief weinig onderzoeken gevonden die specifiek ingaan op het effect ervan voor het tegengaan van discriminatie van bi+ mensen. Onderzoek dat wij vonden heeft daarnaast voornamelijk betrekking op het terugdringen van discriminatie van biseksuele mensen en niet van de brede bi+ groep.

| <b>Werkzame mechanismen</b> |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Contact</b>              |  |
| Hoe werkt het?              | Mensen leren elkaar kennen, bijvoorbeeld door samen iets te doen of doordat er specifiek contact wordt gefaciliteerd, denk aan een dialoog, voorlichting of les. Hierdoor vermindert angst voor de ander en worden vooroordelen en stereotypen afgezwakt.  |
| Voorwaarden                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact is positief.</li> <li>- Het contact bevordert inleving en empathie.</li> <li>- Het contact vermindert angst voor de ander.</li> <li>- Bij homoseksuele mannen en lesbische vrouwen moet het contact niet in eerste instantie gericht zijn op daten en seks. Bij heteroseksuele mannen moet het contact met een bi+ man niet seksueel geladen zijn.</li> <li>- Vriendschap bevordert het contact.</li> </ul> |
| Effect                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minder vooroordelen en stereotypen, zowel impliciet als expliciet.</li> <li>- Vermindert angst voor de ander.</li> <li>- Meer empathie voor de ander.</li> <li>- Gedrag wordt positief beïnvloed.</li> </ul>  |
| <b>Denkbeeldig contact</b>  |  |
| Hoe werkt het?              | Dit lijkt op 'gewoon' contact, maar is denkbeeldig. Iemand neemt je bijvoorbeeld mee in een verhaal waarin je een bi+ persoon ontmoet. Dit werkt hetzelfde als werkelijk contact.  |
| Voorwaarden                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- De situatie waarin het denkbeeldige contact plaatsvindt moet realistisch en herkenbaar zijn.</li> <li>- Er moet een duidelijk script zijn dat vertelt hoe het denkbeeldige contact eruitziet en hoe het plaatsvindt.</li> <li>- De sfeer moet ontspannen zijn en er moet geen plaats zijn voor angst.</li> <li>- Het grootste effect wordt bereikt als de persoon nog geen bi+ persoon kent.</li> </ul>             |
| Effect                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minder vooroordelen en stereotypen, zowel impliciet als expliciet.</li> <li>- Verminderde angst voor de ander.</li> <li>- Sterkere empathie voor de ander.</li> <li>- Gedrag wordt positief beïnvloed.</li> </ul>   |

| <b>Mindfulness</b>    |  |
|-----------------------|--|
| Hoe werkt het?        | Door aan mindfulness te doen en dit te trainen, komen mensen in een 'staat van zijn' waarin vooroordelen en stereotypen minder snel geactiveerd worden. Dit vermindert angst en vergroot empathie voor de ander. Het effect van mindfulness is klein, maar deze methode is zeker interessant, omdat hij ook werkt voor andere gestigmatiseerde groepen.  |
| Voorwaarden           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mensen moeten gemotiveerd zijn om iets te doen tegen vooroordelen en stereotypen.</li> <li>- Werkt minder goed bij autoritaire mensen of mensen die van zichzelf angstiger zijn.</li> <li>- Werkt beter bij sterke vooroordelen.</li> </ul>   |
| Effect                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minder vooroordelen en stereotypen.</li> <li>- Werkt voornamelijk positief op de impliciete houding.</li> <li>- Vermindert angst voor de ander.</li> <li>- Maakt bewust van vooroordelen en stereotypen.</li> <li>- Bevordert empathie voor de ander.</li> <li>- Heeft kortdurend effect op gedrag.</li> </ul>  |
| <b>Kennis</b>         |  |
| Hoe werkt het?        | Door het delen van feitelijke informatie over bi+ mensen, neemt onwetendheid af en worden bijbehorende stereotypen minder sterk. In tegenstelling tot andere werkzame mechanismen, heeft het delen van kennis vooral invloed op de expliciete houding van mensen.  |
| Voorwaarden           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deel feitelijke kennis, die wetenschappelijk onderbouwd is.</li> <li>- Zorg ervoor dat de kennis toegankelijk en begrijpelijk is verwoord.</li> <li>- Zorg voor een combinatie van feiten: cijfers over aantallen lhb's, een stukje geschiedenis, informatie over de diversiteit binnen de lhbt+ gemeenschap, en informatie over niet- monoseksueel zijn.</li> <li>- Het delen van biologische kennis heeft geen bewezen effect.</li> </ul>   |
| Effect                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Helpt bij het bestrijden van stereotypen.</li> <li>- Heeft effect op de expliciete houding, en niet op gevoelens.</li> <li>- Helpt bi+ mensen meer zichtbaar te maken.</li> </ul>   |
| <b>Sociale normen</b> |  |
| Hoe werkt het?        | Als je weet, ziet of hoort dat andere mensen met wie je jezelf identificeert discriminatie tegen bi+ mensen afwijzen, ga je zelf ook minder discrimineren. Het stellen van duidelijke sociale normen voor inclusie en diversiteit, motiveert mensen om zelf te voldoen aan de (groeps)normen. Dit heeft in eerste instantie invloed op de expliciete houding, maar op de lange termijn ook op de impliciete houding. Een Dit gebeurt bijvoorbeeld veel binnen GSA's waarin duidelijk wordt dat lhbt+ welkom zijn op scholen en dat er geen plaats is voor discriminatie. |
| Voorwaarden           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg ervoor mensen met status en naar wie geluisterd wordt sociale normen uitdragen.</li> <li>- In het geval van een GSA is het belangrijk dat docenten achter dat initiatief staan.</li> <li>- Het gaat om het veranderen van groepsnormen. Zorg daarom dat zowel heteroseksuele als homoseksuele mensen hier een actieve rol in krijgen. Zij kunnen de positieve sociale norm stellen voor 'hun eigen' groep'.</li> </ul>   |
| Effect                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermindert vooroordelen en stereotypen, zowel impliciet als expliciet.</li> <li>- Heeft positieve invloed op het directe gedrag.</li> </ul>   |

## Inleving en empathie

|                |  |
|----------------|--|
| Hoe werkt het? | Doordat je het verhaal hoort of ziet van een bi+ persoon die gediscrimineerd wordt of iets negatief meemaakt vanwege diens bi+ zijn, ga je je met betrokkene meeleven. Je verplaatst je in die bi+ persoon, waardoor identificatie plaatsvindt. Gevolg is dat vooroordelen en stereotypen over bi+ persoon minder sterk worden en kunnen verdwijnen.   |
| Voorwaarden    | <ul style="list-style-type: none"><li>- De intentie van de interventie moet er niet dik bovenop liggen.</li><li>- De persoon die inleving en empathie wil bewerkstelligen, moet niet een te laag zelfbeeld hebben.</li><li>- Vermijd subtyping, zodat je als uitzondering op de groep bi+ mensen wordt gezien. Benoem dus dat je tot de bi+ groep behoort.</li><li>- Het verhaal moet niet te heftig zijn, maar ook niet te luchtig.</li></ul> |
| Effect         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Vermindert vooroordelen en stereotypen, zowel impliciet als expliciet.</li><li>- Vermindert angst voor de ander.</li><li>- Heeft invloed op gedrag en houding.</li></ul>   |



# 3 MOGELIJKE AANPAKKEN OM DE DISCRIMINATIE VAN BI+ PERSONEN TE VERMINDEREN

Zoals hoofdstuk 2 laat zien is er relatief weinig onderzoek beschikbaar over hoe discriminatie van bi+ mensen effectief kan worden aangepakt. Dat geldt vooral als het gaat om het bestrijden van discriminatie door homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Er zijn echter, los van studies die in hoofdstuk 2 aan de orde kwamen, ook meerdere aanpakken te vinden die mogelijk effectief zijn voor het bestrijden van discriminatie van bi+ mensen. Deels betreft het aanpakken waarvan bekend is dat ze succesvol zijn bij het tegengaan van discriminatie van andere gemarginaliseerde groepen. Deels betreft het aanpakken die de specifieke factoren achter discriminatie van bi+ mensen (zoals beschreven in hoofdstuk 1) kunnen helpen bestrijden. In dit hoofdstuk beschrijven wij zes van zulke gevonden aanpakken: *extended contact*, *vicarious contact*, *parasocial contact*, flexibel denken, zelfvertrouwen vergroten en *gemeenschappelijk hokjes denken*. Bij al deze aanpakken beschrijven we eerst hoe ze werken en daarna waarom ze mogelijk werken om de discriminatie van bi+ mensen te bestrijden.

## 3.1 EXTENDED CONTACT

Als je bevriend bent met een persoon die weer bevriend is met iemand uit een andere groep/iemand die wordt gezien als 'anders', kan dat sociale groepsnormen helpen veranderen (De Tezanos-Pinto, Bratt & Brown, 2010). In lijn met deze theorie zouden vooroordelen en stereotypen over bi+ personen aangepakt kunnen worden. Het zou bijvoorbeeld positief kunnen werken als iemand die niet bi+ is weet dat een andere persoon uit de eigen groep (positief) contact heeft met iemand die wél bi+ is. Dit zet voor de groep een positieve sociale norm neer, ten gunste van bi+ mensen. Deze vorm van contact wordt 'extended contact' genoemd en is dus gebaseerd op het principe van sociale normen. In het Nederlands te vertalen als 'uitgebreid contact'. Het contact met anderen wordt als het ware 'uitgebreid' door iemand die tot jouw eigen groep behoort (Lemmer & Wagner, 2015; Turner, Hewstone, Voci, Paolini & Christ, 2007; Wright, Aron, McLaughlin-Volpe & Ropp, 1997; Zhou, Page-Gould, Aron, Moyer & Hewstone, 2019). Een voorwaarde voor een positief effect van dit extended contact is dat je wel de persoon kent met wie de persoon uit je eigen groep contact heeft (Stark, 2020). Er zijn enkele studies die specifiek focussen op het effect van extended contact op het verminderen van discriminatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, zoals Mereish en Poteat (2014). Bi+ of bisexualiteit is niet meegenomen in dit onderzoek waarin Mereish en Poteat (2014) 439 heteroseksuele volwassenen een online vragenlijst lieten invullen. Hun bevinding was dat extended vriendschappen zorgden voor een afname van seksuele vooroordelen over lesbische vrouwen en homoseksuele mannen. Belangrijk is op te merken dat een positieve attitude ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen niet direct leidt tot gedragsverandering. Ook Vezzali, Brambilla, Giovannini en Paolo Colucci (2016) hebben het effect van extended contact onderzocht. In hun onderzoek lieten zij 639 studenten een vragenlijst invullen. Hun onderzoek liet zien dat zowel direct contact als extended contact met homoseksuele personen leidt tot positiever gedrag jegens homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Als er uit het extended contact bleek dat homoseksualiteit moreel geaccepteerd is, werkte dit ten gunste van de inclusie van homoseksuele personen. Extended contact zorgt er ook voor dat deze norm versterkt wordt (Vezzali et al., 2016).

### 3.1.1 Waarom werkt extended contact mogelijk bij het bestrijden van bi+discriminatie?

Er zijn geen studies gevonden die het effect van extended contact bewijzen als het gaat om het verminderen van discriminatie van bi+ personen. Echter, er is voldoende bewijs in de wetenschap te vinden dat extended contact een effectieve manier is om negatieve attitudes te veranderen, ook als het gaat om negatieve attitudes ten opzichte van seksuele minderheden of andere gestigmatiseerde groepen. Het is aannemelijk dat extended contact ook werkt om vooroordelen over bi+ personen te verminderen, omdat extended contact gebaseerd is op de werking van sociale normen in groepen (De Tezanos-Pinto et al., 2010). Zoals beschreven in paragraaf 2.5 kan het stellen van een positieve sociale norm bijdragen aan het verminderen van discriminatie van bi+ mensen. Daarnaast is in hoofdstuk 1 naar voren gekomen dat opvattingen over bi+ personen nauw samenhangen met de normen in onze samenleving over zowel seksualiteit en gender.

### 3.1.2 Voorwaarden om extended contact te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie

- **Weten met wie het lid van de eigen groep bevriend is.** Extended contact werkt, omdat het bijdraagt aan verandering van groepsnormen (sociale normen). Een vriend is bijvoorbeeld bevriend met iemand die bi+ is en zet daarmee een positieve sociale norm neer met betrekking tot bi+ personen. Dit werkt alleen als je weet wie die persoon is met wie degene uit je eigen groep bevriend is en contact heeft (Stark, 2020).
- **Positieve sociale normen.** Er moet een positieve sociale norm worden overgedragen willen de vooroordelen en stereotypen over bi+ mensen verminderd worden door de inzet van extended contact. Als mensen denken dat mensen uit de eigen groep bi+ moreel accepteren - dus een positieve sociale norm bewerkstelligen - werkt extended contact (Vezzali et al., 2016).

## 3.2 VICARIOUS CONTACT

*Vicarious contact* lijkt veel op extended contact en parasocial contact (zie paragraaf 3.3) en kan gezien worden als een vorm van extended contact (Zhou et al., 2019). Bij vicarious contact gaat het erom dat een persoon *ziet* dat bekenden die tot de eigen groep kunnen worden gerekend omgaan met iemand van een andere groep. Voorbeeld: iemand die zichzelf identificeert als heteroseksueel ziet dat iemand die zichzelf ook identificeert als heteroseksueel omgaat met een persoon die zichzelf als bi+ identificeert. Het zien van dit contact kan leiden tot een positievere attitudes ten opzichte van bi+ mensen. Draait extended contact om het *weten* dat iemand contact heeft met een lid van een andere groep, bij vicarious contact gaat het dus over het daadwerkelijk *zien* dat dat contact er is (Di Bernardo, Vezzali, Stathi, Cadamuro & Cortesi, 2017). Hier is bijvoorbeeld sprake van als je op een feest bent en ziet dat een vriend van jou contact heeft met iemand van een andere groep. Maar ook als je bijvoorbeeld ziet dat *social influencers* op sociale media waarmee jij je identificeert contact heeft met iemand van een andere groep, is er sprake van vicarious contact.

Vicarious contact werkt op een vergelijkbare manier als extended contact en draait om het neerzetten van een positieve sociale norm. Als je ziet dat een vriend van jou bevriend is met een bi+ persoon, worden contact en vriendschap met een bi+ persoon sociaal normaal. Vicarious contact helpt dus de houding tegenover andere groepen te veranderen (Pettigrew et al., 2011). Vicarious contact kan ook vooroordelen over homoseksuele personen helpen verminderen, blijkt uit een experimentele studie van Li (2019).

### 3.2.1 Waaron vicarious contact bi+ discriminatie mogelijk kan helpen tegengaan

Er is geen studie gevonden die specifiek kijkt naar het effect van vicarious contact op discriminatie van biseksuele en/of bi+ personen. Toch is het mogelijk dat het mechanisme wel werkt, omdat het net als extended contact gebaseerd is op de werking van sociale normen (Di Bernardo et al., 2017; Pettigrew et al., 2011). Wie ziet dat een persoon uit de eigen groep discriminatie van mensen uit een andere groep afkeurt, zal daardoor ook zelf minder snel mensen uit die andere groep discrimineren. Het gaat dus om het stellen van een sociale norm binnen een groep. Zoals in paragraaf 2.5 beschreven staat weten we dat de sociale norm werkt voor het verminderen van discriminatie jegens bi+ mensen. Dat is reden om te veronderstellen dat, dat ook het geval kan zijn in een context met de brede en diverse groep bi+ mensen.

### 3.2.2 Voorwaarden om vicarious contact te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie

- **Verhaal context.** Het lijkt uit te maken in wat voor soort verhaal het vicarious contact plaatsvindt. Als dat een politiek of religieus verhaal is, werkt het minder goed. In een context waar er tolerantie is voor andere opvattingen lijkt het positieve effect van vicarious contact het grootst te zijn. Als dat een politiek of religieus verhaal is, werkt het minder goed. In een context waar er tolerantie is voor andere opvattingen lijkt het positieve effect van vicarious contact het grootst te zijn (Li, 2019).
- **Gesteund door iemand met autoriteit.** Uit een experimentele studie naar vicarious contact bleek dat het effect ervan werd versterkt als een bekend iemand met enige autoriteit positief praatte over de andere groep. In deze studie keek de onderzoeksgroep naar een video over een andere groep waarin vicarious contact zichtbaar was en waar positief commentaar werd gegeven op de prestaties van de andere groep. Dit versterkte het effect van het vicarious contact (Gómez & Huici, 2008).
- **Frequente blootstelling.** Voor het veranderen van impliciete attitudes is frequente blootstelling aan vicarious contact nodig. Impliciete attitudes zijn gevormd door eerdere ervaringen en omgeving en om deze te veranderen is één keer blootstelling vicarious contact niet voldoende (Li, 2019).

## 3.3 PARASOCIAL CONTACT

*Parasocial contact* houdt in dat dat mensen via (massa)media zoals televisie en krant worden geconfronteerd met mensen uit andere groepen. Ze zien mensen uit andere groepen bijvoorbeeld in een televisieserie. Er wordt aangenomen dat bij parasocial contact dezelfde werkzame mechanismen spelen als bij interpersoonlijk contact, het contact dat iemand in het echt heeft met andere mensen. Door dit contact krijgen mensen vaak nieuwe informatie over andere groepen mensen. Als die informatie haaks staat op de eigen stereotypen en vooroordelen, ontstaat er een conflict. Om dit interne conflict op te lossen, passen mensen hun ideeën en ook vooroordelen aan hun persoonlijke ervaringen (Bond, 2020; Schiappa, Gregg & Hewes, 2005). Parasocial contact kan bijdragen aan het verminderen van negatieve attitudes ten aanzien van een bepaalde groep, maar dan moet dit contact, net als bij direct contact, wel positief zijn (Schiappa et al., 2005).

Er is geen onderzoek gevonden naar de werking van de parasociale contact theorie als het gaat om bi+ personen of biseksuele personen. Om toch een beeld te krijgen hoe parasocial contact kan werken voor bi+ personen hebben we een aantal studies op een rijtje gezet.

### ***Parasocial contact en transgender personen***

Hoffarth en Hodson (2018) onderzochten hoe vaak de respondenten in hun onderzoek tv-series bekeken waarin transgender personen prominent naar voren kwamen en algemener: hoe vaak zij transgender personen op tv zagen. De onderzoekers concluderen dat meer mediacontact met transgender personen - dus het frequenter zien van transgender personen op tv - leidt tot meer empathie en tot minder vooroordelen over deze groep. Hoewel het in deze studie niet gaat over bi+ personen is het aannemelijk dat positief parasocial contact ook voor deze groep positief kan uitwerken.

### ***Parasocial contact en homoseksualiteit***

Schiappa et al. (2006) tonen met onderzoek aan dat mensen die een televisieserie zien waarin twee homoseksuele mannen de hoofdrol spelen, in dit geval *Will & Grace*, een positievere attitude hadden ten opzichte van homoseksuele mannen; dit is mogelijk, omdat de kijkers de homoseksuele karakters als positief ervaren. De frequentie van het kijken naar de serie bleek van invloed op de attitude: hoe vaker mensen de serie bekeken, hoe positiever de attitude. Het positieve effect van parasocial contact blijkt in dit onderzoek overigens alleen te gelden voor mensen die niet direct in contact staan met homoseksuele personen. Schiappa et al. (2006) konden met deze studie geen causaal verband aantonen. Dat konden zij met een eerdere studie wel (Schiappa et al., 2005). Daarin deden zij onder andere een experiment met voor- en nameting. De onderzoeksgroep, studenten, kregen drie afleveringen van de realityserie *Queer Eye* voorgeschoteld. In deze serie geeft een team bestaande uit homoseksuele mannen een 'makeover' aan gasten op het gebied van mode en leefstijl. De houding van de studenten tegenover homoseksuele mannen was na het zien van de serie positiever dan van studenten die de afleveringen niet te zien kregen. Het experiment toont aan dat indirect contact met homoseksuele mannen, via een televisieserie, ervoor kan zorgen dat de houding tegenover deze groep minder negatief wordt. Anders dan hun studie uit 2006 toonde het onderzoek van Schiappa et al. uit 2005 geen significant verschil in effect aan tussen studenten die veel en studenten die weinig homoseksuele mannen kennen. Naar het effect daarop van parasocial contact is dus meer onderzoek nodig. Cooley en Burkholder (2011) tonen met hun onderzoek aan dat het zien van de video *Jim in Bold* verandering teweeg brengt in de attitude van kijkers ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. De betreffende video laat jonge homoseksuele mannen en lesbische vrouwen zien die vertellen over hun leven, hun familie en hun problemen. In dit onderzoek was er ook een groep die de video te zien kreeg en zelf direct contact had met een homoseksuele man en/of lesbische vrouw. De resultaten laten geen verschil zien in positieve attitude tussen deze groep en de groep die alleen de video te zien kreeg. Dit lijkt erop te wijzen dat parasocial contact evenveel effect kan hebben als direct contact.

### **3.3.1 Waarom parasocial contact bi+ discriminatie mogelijk kan helpen tegengaan**

Parasocial contact blijkt dus een effectief instrument te zijn bij het bevorderen van een positieve attitude ten opzichte van (seksueel) gemarginaliseerde groepen, zoals transgender en homoseksuele personen. Het is dus aannemelijk dat interventies die inzetten op een positievere presentatie van bi+ personen in de media via het mechanisme van parasocial contact bijdragen aan het tegengaan van vooroordelen en stereotypen en discriminatie van bi+ mensen. Parasocial contact lijkt daardoor een goede manier om voor discriminatie van bi+ mensen tegen te gaan bij mensen die niet of nauwelijks in contact (kunnen) komen met bi+ personen.

## Biseksualiteit in de media

Om te onderzoeken welk beeld van biseksualiteit wordt geschetst in de dominante cultuur analyseerden Yescavage en Alexander (2003) verschillende films. In deze films bleek biseksualiteit niet naar voren te komen als een op zichzelf staande (seksuele) identiteit, maar als iets wat (voornamelijk) vrouwen ervaren in hun zoektocht naar meer intieme behoeftes. Als biseksuele personen in de geanalyseerde films in een stabiele relatie eindigden, werden ze (meestal) uiteindelijk heteroseksueel, homoseksueel of lesbisch en bleven niet biseksueel. De geanalyseerde films zijn afkomstig uit de jaren negentig, dus mogelijk is het beeld van biseksualiteit in hedendaagse films veranderd. Uit een onderzoek uit 2016 van Johnson komt echter naar voren dat biseksualiteit in de media (nog steeds) negatief wordt gepresenteerd. Vrouwelijke biseksualiteit wordt vaak sterk geseksualiseerd en mannelijke biseksualiteit genegeerd. Corey (2017) vond dat meer moderne series biseksualiteit eveneens problematisch weergeven, zoals *Lost Girl* en *Orange is the New Black*.

Ook in gedrukte media wordt biseksualiteit negatief voorgesteld of genegeerd. Zo wordt Olympisch duiker Tom Daley bestempeld als homoseksueel terwijl hij bij het openbaar maken van zijn seksuele oriëntatie aangeeft dat hij ondanks dat hij met een man aan het daten is zich nog steeds aangetrokken voelt tot vrouwen (Magrath, Cleland & Anderson, 2017). Biseksualiteit wordt in dit voorbeeld genegeerd.

### Gevolgen

Als biseksualiteit negatief in de media komt, kan dit bij biseksuele personen die depressief en angstig zijn tot grotere mentale problemen leiden. Bi-negativiteit kan daarnaast invloed hebben op de opvattingen over biseksualiteit van de gehele samenleving. Het verbeteren van de representatie van biseksualiteit in de media zou daarentegen kunnen bijdragen aan een meer biseksueel vriendelijke samenleving (Johnson, 2016; Schiappa, Gregg & Hewes, 2006).

### 3.3.2 Voorwaarden om vicarious contact te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie

- **Positief.** Om parasociaal contact te laten werken is positief contact nodig. Dit komt overeen met de voorwaarde voor een positief effect van contact in het 'echt' (Schiappa et al., 2005). Daarnaast moeten positieve rolmodellen worden ingezet (Yescavage & Alexander, 2003). Negatieve rolmodellen van bijvoorbeeld transgender personen in de media kunnen de vooroordelen en stereotypen over transgender personen juist versterken (Hoffarth & Hodson, 2018).
- **Specifiek bi+.** Om discriminatie van bi+ mensen via parasocial contact te verminderen, moeten die media wel specifiek bi+ personen in beeld brengen. Uit studie van Schiappa et al. (2005) blijkt namelijk dat de seksuele vooroordelen ten opzichte van homoseksuele mannen wel afnemen door het zien van een tv-serie met een homoseksueel personage, maar dat geen effect heeft op de seksuele vooroordelen over lesbische vrouwen.
- **Frequentie zien van bi+ personen.** Hoe vaker de mensen over wie vooroordelen bestaan positief in beeld zijn, hoe meer empathie er ontstaat, en hoe beter vooroordelen verminderd kunnen worden (Hoffarth & Hodson, 2018).

### 3.4 FLEXIBEL DENKEN

Flexibel denken is anders nadenken dan normaal: je denkt 'out of the box' (Nijstad, De Dreu, Rietzschel & Baas, 2010). Flexibel denken en daarmee buiten gestandaardiseerde patronen denken kan mogelijk bijdragen aan het verminderen van discriminatie van bi+ personen. Bij flexibel denken wordt namelijk in mindere mate een beroep gedaan op automatische stereotypen, zodat deze genegeerd kunnen worden (Marsh, Ward & Landau, 1999; Ward, 2007). Het negeren van automatische stereotypen kan ervoor zorgen dat iemand zich minder negatief opstelt tegenover een bepaalde groep. Iemand flexibel laten nadenken kan onder andere via counterstereotypen. Counterstereotypen zijn beelden die niet overeenkomen met de heersende stereotypen over een bepaald object of groep (Prati, Crisp & Rubini, 2015). Voorbeeld van counterstereotypen zijn een vrouwelijke brandweerman en een Moslim 'hipster'. Als mensen onbewust met een tegenovergesteld stereotype worden geconfronteerd, activeert dit het flexibele denken, wat kan leiden tot minder stereotiep denken (Felten et al., 2020). Wanneer deelnemers zich ervan bewust zijn dat het denken in counterstereotypen ervoor zorgt dat het effect van stereotypen vermindert is de kans echter groot dat zij deze counterstereotypen gaan beschouwen als uitzondering op de regel. In dat geval is er sprake van het eerdergenoemde subtyping, zodat vooroordelen over een gehele groep niet kunnen worden vermindert (Hewstone & Hamberger, 2000; Richards & Hewstone, 2001). Een voordeel van het inzetten van counterstereotypen is dat het daarbij niet per se hoeft te gaan over de groep waarover je stereotypen wilt tegengaan (Prati, Vasiljevic, Crisp & Rubini, 2015). Essentie is dat mensen leren gaan afwijken van automatische denkpatronen. Dat heeft ook effect op 'systeem 1': het snelle, onbewuste denken.

Het is ook mogelijk om de stap van counterstereotypen over te slaan en mensen direct out of the box of creatief te laten nadenken (Sassenberg, Moskowitz, Fetterman & Kessler, 2017). Dit kan bijvoorbeeld door mensen te laten deelnemen aan kunstzinnige activiteiten. Het gaat er namelijk om dat mensen het routinematig denken doorbreken (Blair, Ma & Lenton, 2001; Hutter & Crisp, 2005).

Er zijn geen studies gevonden waarin flexibel denken specifiek is getest op stereotypen over bi+ personen. Maar met de zogeheten *Need For Closure* (NFC) schaal (Burke et al., 2017) zijn daar wel uitspraken over mogelijk. Mensen die hoog scoren op deze schaal zijn geneigd om informatie simpel, duidelijk en afgebakend te structureren. Mensen met een lage mate van NFC hebben juist behoefte aan vrijheid om zaken met een open blik te benaderen en zoeken naar alternatieve conclusies (Webster & Kruglanski, 1997). De studie van Burke et al. (2016) laat zien dat mensen die meer behoefte hebben aan duidelijk gestructureerde informatie de tussenliggende sociale categorie 'biseksueel' als bedreiging zien: het past niet in de duidelijk gestructureerde sociale seksuele categorieën heteroseksueel, homoseksueel en lesbisch. Evenmin past het in de monoseksuele norm dat je uitsluitend op één geslacht of gender zou kunnen vallen. Een hoge mate van NFC zou kunnen leiden tot een negatievere houding tegenover biseksuele mensen dan tegenover homoseksuele mannen en lesbische vrouwen (Burke et al., 2017). De invloed van NFC op de houding en gedrag tegenover bi+ mensen dient verder onderzocht te worden, maar is wel degelijk interessant. Zo toont onderzoek van Morgenroth, Sendén, Lindqvist, Renström, Ryan en Morton (2021) aan dat meer behoefte aan NFC gelinkt is aan een sterkere mate van binair denken over gender en sekse. Dit hangt samen met vooroordelen over niet-binaire personen en gaat gepaard met weerstand tegen taal die afwijkt van standaard typering van gender en sekse. Een experimentele studie (Djikic, Oatley & Moldoveanu, 2013) laat zien dat NFC kan worden verlaagd als mensen een fictief verhaal lezen. Het lezen van een essay had dat effect niet. Dat verschil wordt niet veroorzaakt door de artistieke eigenschappen van het verhaal, maar door het genre. Fictionele verhalen stimuleren de lezer om zich te verplaatsen in andere personen en gedachten. Zo kan men loskomen van de behoefte aan orde en meer open komen te staan voor tegenstrijdigheid. Een voordeel van de aanpak met het lezen van fictieve verhalen is dat het geen grote investeringen vraagt: mensen kunnen het in hun vrije tijd doen. Bovendien is het een aanpak waarin geen



sprake is van confrontatie tussen groepen en hoeven mensen niet geïnstrueerd te worden. In een andere cross-sectionele studie (Ortega-Martín, Portnova, Zurita-Ortega & Ubago-Jiménez, 2021) is gekeken naar de samenhang tussen creativiteit en de NFC-schaal. Mensen die creatiever waren, bleken lager te scoren op de NFC-schaal. Dit is in lijn met de inzichten die hierboven zijn beschreven. Het lijkt er daarom op dat het verminderen van NFC en het vergroten van flexibel denken de vooroordelen en stereotypen over bi+ mensen kan helpen tegengegaan. Over de langetermijneffecten van genoemde interventies is wel meer onderzoek nodig.

### Sociale normen primen over een groep

Flexibel denken en het toepassen van counterstereotypen zijn vormen van priming. Bij priming wordt onbewust kennis geactiveerd in het brein (Dijksterhuis, 2006). Priming zorgt ervoor dat er bij iemand een prikkel binnenkomt die ervoor zorgt dat betrokkene onbewust aan iets anders gaat denken, zodat die persoon anders kan reageren. Dit gebeurt zonder dat die persoon hier bewust bij stilstaat (Felten & Broekroelofs, 2019). Bartos et al. (2014) hebben verschillende studies geanalyseerd die kijken of priming vooroordelen over lhb personen kan verminderen. Een van de conclusies is dat het primen van tolerante waarden zorgt voor minder vooroordelen.

Een verklaring voor dit effect is dat mensen willen dat de manier waarop ze zichzelf zien (tolerant) overeenkomt met wat ze vinden. Het werkt ook andersom. Als er conservatieve waarden of religieuze woorden worden geprimeerd, zorgt dit voor meer vooroordelen (zie ook Miller, Markman, Wagner & Hunt, 2013).

Het effect van primen kan overigens breder uitpakken dan waar de priming op gericht is. Zo bleek uit een studie van Reynolds en Turner (2006) dat als er feministische normen werden geactiveerd bij mensen die zich rekenen tot de feministische beweging, hun impliciete vooroordelen over Aboriginals uit Australië afnamen. De verklaring hiervoor is dat zij hun feminist-zijn associeerden met een antiautoritaire en progressieve houding.

Het primen van sociale normen biedt dus kansen om (negatieve) oordelen van mensen te veranderen. Mogelijk kan dit ook worden toegepast om vooroordelen over lhbt+ gemeenschap tegen te gaan.

#### 3.4.1 Waarom flexibel denken mogelijk werkt tegen discriminatie bi+ mensen

Flexibel denken zorgt ervoor dat mensen out of the box gaan denken (Sassenberg et al., 2015) en minder in vaste patronen. Hoewel het niet is onderzocht, draagt flexibel denken er daarom mogelijk aan bij dat mensen minder monoseksueel gaan denken (zie hoofdstuk 1), dus minder in hokjes 'homoseksueel', 'lesbisch' en 'heteroseksueel'. Een andere reden waarom flexibel denken zou kunnen bijdragen aan het verminderen van discriminatie jegens bi+ mensen is dat het de werking van stereotyperingen in het algemeen aanpakt. Stimuleren van flexibel denken werkt bovendien breder dan alleen voor de gestigmatiseerde groep waarvoor het wordt ingezet (Prati et al., 2015; Sassenberg et al., 2012).

Burke et al. (2017) vonden dat mensen die een sterke behoefte hebben om informatie simpel, duidelijk en afgebakend te structureren, meer vooroordelen hebben over biseksuele personen. Het stimuleren van flexibel en creatief denken kan deze vooroordelen helpen aanpakken (Djikic et al., 2013; Ortega- Martín et al., 2021). Het is daarom plausibel dat flexibel denken ook stereotypen en vooroordelen over en discriminatie van bi+ personen kan helpen tegengaan.

### 3.4.2 Voorwaarden om flexibel denken te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie

- **Flexibel denken werkt alleen als men zich niet bewust is van de intentie.** Als mensen zich ervan bewust zijn dat counterstereotypen worden ingezet als tegenwicht tegen stereotypen, gaan zij voorbeelden zien als uitzondering op de regel (Hewstone & Hamberger, 2000; Richards & Hewstone, 2001).
- **Zeg niet: ‘denk niet in stereotypen’.** Als tegen mensen wordt gezegd dat ze niet in stereotypen moeten denken over een bepaalde groep, dan worden bestaande stereotypen over deze groep juist geactiveerd. Het is beter om met voorbeelden te komen of mensen verhalen te laten lezen die counterstereotypen bevatten (Galinsky & Moskowitz, 2007).
- **Counterstereotypen inzetten en flexibel denken werkt niet bij mensen die al flexibel denken.** Als mensen al van zichzelf out of the box denken (Damer, Webb & Crisp, 2017, 2019) of in de creatieve sector actief zijn, is met het inzetten van counterstereotypen of flexibel denken weinig winst te behalen.

## 3.5 ZELFVERTROUWEN VERGROTEN

Mensen delen elkaar en zichzelf graag in verschillende hokjes of categorieën. Dit heeft onder meer als functie om te bepalen wie je zelf bent in vergelijking met anderen. Dit wordt ook wel de sociale-identiteitstheorie genoemd (zie paragraaf 1.1.3). Dit proces van jezelf indelen gebeurt min of meer automatisch (Brewer, 1996). Volgens deze theorie bepalen mensen hun eigen sociale identiteit op basis van de groep waartoe ze zichzelf rekenen. Daarbij willen mensen zo positief mogelijk over zichzelf en hun eigen groep denken, zodat hun zelfvertrouwen wordt vergroot. Mensen doen dit door zich met andere groepen in de samenleving te vergelijken (Brown, 2000). Mensen hebben dus anderen nodig om zichzelf te positioneren en te categoriseren. Volgens Turner's (1987) theorie van zelf-categorisatie leidt het categoriseren van jezelf tot het benadrukken van overeenkomsten met de eigen categorie en het benadrukken van de verschillen met andere relevante groepen mensen (Doosje, Spears, Ellemers & Koomen, 1999; Gaertner, Dovidio, Banker, Houlette, Johnson & McGlynn, 2000; Wenzel, Mummendey & Waldzus, 2008). Door deze automatische processen ontstaat er vrijwel automatisch een dichotomie tussen de verschillende groepen. Dit indelen in categorieën, in verschillende groepen, leidt tot vooroordelen, zelfs als er geen sprake is van competitie tussen deze groepen (Gaertner et al., 2000). De eigen categorie, identiteit, groep ofwel 'eigen hokje' van mensen kan op vier manieren bedreigd worden (Branscombe et al., 1999), namelijk:

- (1) De dreiging dat je wordt ingedeeld in het verkeerde hokje of een hokje dat je niet relevant of prettig vindt;
- (2) De dreiging dat je hokje/groepje niet duidelijk te onderscheiden is van andere hokjes;
- (3) Bedreiging van de waarden van de eigen groep/het eigen hokje;
- (4) Bedreiging van de eigen positie in de eigen groep/het eigen hokje.

Deze vier bedreigingen spelen naar alle waarschijnlijkheid allemaal een rol bij het ontstaan en toenemen van discriminatie van bi+ personen. Branscombe et al. (1999) wijzen op een hele reeks studies die aantonen dat een oplossing hiervoor kan zijn dat mensen zelfverzekerder zouden moeten worden over hun eigen hokje en minder het gevoel moeten hebben dat hun 'hokje' bedreigd wordt. Dit zou ertoe moeten leiden dat ze minder de neiging hebben om zich negatief af te zetten tegen andere 'hokjes'. Onderzoek van Lyons, Lynch en Johnson (2020) bevestigen dat dit ook werkt als het gaat om homoseksualiteit. Heteroseksuele personen die zeker zijn over hun eigen heteroseksuele identiteit voelen zich minder bedreigd als iemand uit de kast komt

als homoseksueel dan heteroseksuele personen die niet erg zeker zijn over hun eigen heteroseksualiteit. Het gaat hier om heteroseksuele personen die zichzelf identificeren als heteroseksueel, omdat dat nu eenmaal de seksuele norm is in de samenleving, maar hun heteroseksuele gevoelens nog niet echt hebben ontdekt (Lyons et al., 2020). In het algemeen geldt dus dat hoe steviger iemand in zijn hokje heteroseksueel zit, betrokkene minder dreiging ervaart van iemand die niet tot dat hokje behoort.

Een studie van Rust (1993) laat echter zien dat dit mogelijk niet werkt bij lesbische vrouwen. Dit onderzoek leerde namelijk dat lesbische vrouwen die aangaven bepaalde heteroseksuele gevoelens te hebben, minder geneigd waren om denigrerend te denken over biseksuele vrouwen dan lesbische vrouwen met uitsluitend homoseksuele gevoelens (Rust, 1993). Het vergroten van zelfvertrouwen van het 'hokje' lesbische vrouw werkt dus mogelijk niet.

Het idee dat het vergroten van vertrouwen van heteroseksuele mensen in de eigen groep kan helpen om negatief gedrag ten opzichte van biseksuele personen te voorkomen, past bij het concept 'self affirmation'. Dit houdt in dat mensen de mogelijkheid krijgen om hun eigen waarden en normen te verstevigen voordat ze een andere groep gaan ontmoeten (Ron, Solomon, Halperin & Saguy, 2017; Kauff, Beneda, Paolini, Bilewicz, Kotzur, O'Donnell, Stevenson, Wagner & Christ, 2021). Uit experimenteel onderzoek van Stone, Whitehead, Schmader en Focella (2011) blijkt dat wanneer - met name witte en Latijns-Amerikaanse - Amerikanen met sterke vooroordelen over Arabische Amerikanen de gelegenheid krijgen om hun goede eigenschappen te benoemen (bijvoorbeeld op vragen als: 'Wanneer was je echt creatief?' of 'Vertel eens hoe jij deze week iemand eerlijk hebt behandeld?'), zij meer bereid zijn om een Arabische Amerikaan te ontmoeten. De verklaring is dat zij zich door het benoemen van hun goede eigenschappen minder onzeker voelen om het contact met de andere groep aan te gaan (Ron et al., 2017). Mogelijk werkt dit mechanisme ook als het gaat om contact met bi+ personen. In dat geval zou het raadzaam kunnen zijn dat - voordat bijvoorbeeld een schoolklas gaat luisteren naar de ervaringsverhalen van biseksuele personen - zij eerst stilstaan bij hun eigen goede eigenschappen.

### **3.5.1 Waaron het vergroten van zelfvertrouwen mogelijk werkt voor het verminderen van bi+ discriminatie**

Deze aanpak zou mogelijk kunnen werken, omdat hij ook werkt bij andere gediscrimineerde groepen. Het werkende mechanisme is dat onzekerheid en gevoelens van angst erdoor worden verminderd. Zoals we zagen in hoofdstuk 1 zagen zijn dit factoren die discriminatie van bi+ mensen in de hand werken.

### **3.5.2 Voorwaarden om zelfvertrouwen versterken te laten werken bij het tegengaan van bi+ discriminatie**

- **Niet stellen dat er geen discriminatie is.** Waarschijnlijk is het belangrijk bij het vergroten van zelfvertrouwen van een groep dat je mensen de betrokkenen niet moet voorspiegelen dat hun eigen groep minder gediscrimineerd wordt. In een studie van Chong (2017) werd onderzocht of witte lhb personen positiever zouden gaan denken over transgender personen en zwarte mensen als ze te horen kregen dat lhb personen minder gediscrimineerd werden dan zichzelf. Dat bleek niet het geval.
- **Bevestig eigen waarden en niet de mogelijk negatieve sociale normen van de groep.** Uit een reeks experimentele studies (Lehmiller, Law & Tormala, 2010) blijkt dat vooroordelen over homoseksuele mannen significant sterker zijn bij mensen bij wie het zelfvertrouwen is gekoppeld aan negatieve opvattingen over homoseksuele mannen en lesbische vrouwen bij vrienden en familie. Dit betekent dus dat wanneer er positieve eigen waardes worden bevestigd van een persoon, dit geen

negatieve waardes moeten zijn die te maken hebben met de groep waarover iemand vooroordelen heeft.

- **Verwar zelfvertrouwen over heteroseksualiteit niet met zelfvertrouwen over gender.** Uit onderzoek van Falomir-Pichastor en Mugny (2009) bleek dat als heteroseksuele mannen veel vertrouwen hebben in hun eigen mannelijkheid, vooroordelen over homoseksuele personen juist toenamen. Mannen bleken zich tegen homoseksualiteit te gaan afzetten om zich mannelijker te voelen. Het versterken van het concept mannelijkheid kan dus averechts werken, en weegt niet op tegen het positieve effect van het verstevigen van het eigen hokje (Falomir-Pichastor & Hegarty, 2014).

## 3.6 EEN GEMEENSCHAPPELIJK GROEP VORMEN

Uit de sociale-identiteitstheorie volgt dat vooroordelen en conflicten tussen groepen kunnen worden aangepakt door te gaan denken vanuit één verbindende groepsidentiteit, in plaats vanuit verschillende groepen (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust, 1993). Dit wordt ook wel het 'common ingroup identity'-model genoemd (Gaertner et al., 1993; Gaertner, Mann, Murrell & Dovidio, 1989). Vooroordelen en scheidslijnen tussen groepen zouden overwonnen kunnen worden als ze een overstijgende, gemeenschappelijke noemer weten te vinden. Mensen worden dan op basis van gemeenschappelijke kenmerken 'gehercategoriseerd' in een nieuwe groep. Kang en Bodenhausen (2015) stellen in hun review dat het identificeren van bredere categorieën - ook bijvoorbeeld de zeer brede categorie 'mens', de basis is om vooroordelen en het denken in verschillende groepen tegen te gaan.

Een verfijning van het 'common ingroup identity'-model is het 'mutual intergroup differentiation model'. Dit wordt door Horseny en Hogg (2000) beschreven met een verwijzing naar Hewstone uit 1996 en Hewstone en Brown uit 1986. Deze theorie gaat er vanuit dat contact tussen mensen van verschillende groepen zo gestructureerd moet zijn dat de groepsidentiteiten zelf niet bedreigd worden. Dit betekent allereerst dat de verschillende groepen erkend en benoemd moeten worden, evenals de expertise waarover zij beschikken. Het onderscheid tussen de groepen moet dus niet in het geding komen. In verschillende studies is bewijs voor de geldigheid van deze benadering gevonden (Branscombe & Wann, 1994). Een theorie die hier sterk op lijkt, is het 'dual identity model': door de eigen groep te blijven onderscheiden, maar tegelijk een grotere, meer overstijgende groep te benoemen, kunnen vooroordelen over andere groepen minder sterk worden (Crisp, Stone & Hall, 2006) en de verhoudingen verbeteren (Scheepers, Saguy, Dovidio & Gaertner, 2014).

### 3.6.1 Waarom het vormen van een gemeenschappelijke groep mogelijk werkt voor het tegengaan van bi+ discriminatie

Volgens de theorie van het 'common group identity model' leidt het denken vanuit één verbindende groepsidentiteit tot minder discriminatie en vooroordelen. Zo'n verbindende identiteit zou voor de brede lhbti+ groep kunnen betekenen dat discriminatie van bi+ personen door de andere leden van de lhbti+ gemeenschappen vermindert.

Het is nog onduidelijk of dit zo werkt. Wel is bekend dat bi+ personen zich onderdeel kunnen voelen van de gemeenschappelijke groep van lhbti+ personen; dat wijst erop dat er een gezamenlijke verbindende groepsidentiteit kan ontstaan (Hinton, de la Piedad Garcia, Kaufmann, Koc & Anderson, 2021). Of dit ook gebeurt, hangt af van hoe zo'n lhbti+ groepsidentiteit vorm krijgt. Is ze sterk monoseksueel van karakter en erg identiteitsgericht, dan zal dit voor bi+ personen waarschijnlijk niet werken. Een gemeenschappelijke groepsidentiteit zal bovendien alleen discriminatie binnen de lhbti+ gemeenschappen helpen verminderen en niet de discriminatie binnen de samenleving als geheel.

Op dit moment weten we uit onderzoek dat biseksuele mensen zich minder verbonden voelen met lhbti+ gemeenschappen, ook als biseksualiteit wordt opgenomen in naam en/of missie van de organisatie of

gemeenschappen. Dat laatste is immers geen garantie dat biseksuele mensen ook ondersteuning krijgen en hun biseksuele normen (lees: niet-monoseksuele norm) worden erkend.

Bi+ personen zullen waarschijnlijk alleen aansluiten bij deze gemeenschap, als de voordelen ervan opwegen tegen de bestaande marginalisering en afwijzing door diezelfde gemeenschap (Balsam & Mohr, 2007).

Ander onderzoek leert dat in GSA's, meestal wel een gezamenlijke lhbt+ groepsidentiteit heerst, en dat bi+ personen zich daar zeker thuis kunnen voelen (Vijlbrief & Felten, 2018; Wang & Feinstein, 2020). De bredere identiteit en werking van GSA's komt ook tot uiting in het feit dat ook heteroseksuele jongeren zich erbij kunnen aansluiten, bijvoorbeeld om te leren over lhbt kwesties en om ondersteuning te bieden aan lhbt jongeren (Heck, Flentjes & Cochran, 2013). Volgens Toomey en Russel (2011) is er overigens een positief verband tussen lid zijn van een GSA op een school en verbondenheid met de school als geheel.

### 3.6.2 Voorwaarden om het vormen van een gemeenschappelijke te laten werken voor het tegengaan van bi+ discriminatie

- **Behoud de groep en hercategoriseer.** Erken het bestaan en de waarde van verschillende groepen binnen de overstijgende groep, dit voorkomt dat de groepen zich bedreigd voelen (Horseny & Hogg, 2000). Het is belangrijk om te werken aan een hercategorisering, waarbij de verschillende groepen blijven bestaan en er daarnaast een overstijgende groepsidentiteit wordt gevormd (Scroggins, Mackie, Allen & Sherman, 2016).
- **Spreek de monoseksuele norm tegen.** Een reden waarom bi+ mensen zich niet altijd thuis voelen binnen de lhbt+ gemeenschap is dat daar vaak een sterk monoseksuele norm heerst (Balsam & Mohr, 2007). Wanneer deze norm duidelijk wordt tegengesproken, is de kans groter dat bi+ personen zich thuis gaan voelen en dat er een gemeenschappelijke groep ontstaat.

## 3.7 MEER DIVERSITEIT LATEN ZIEN BINNEN HOKJES

Zowel paragraaf 3.5 als paragraaf 3.6 laat zien dat mensen in meer of mindere mate waarde hechten aan hun eigen 'hokje'. Vasthouden aan bestaande hokjes kan echter een negatieve invloed hebben op iemands attitude ten opzichte van een andere groep (Norton & Herek, 2013). Verschillende studies, zoals Gaertner et al. (2000), laten zien dat vooroordelen daardoor in stand blijven en versterkt worden. Het leidt dus tot meer discriminatie van 'de ander'.

Het is mogelijk om hokjes een minder grote rol te laten spelen, door de diversiteit binnen een hokje zichtbaar te maken. Zo is uit onderzoek bekend dat het binaire denken over 'man' en 'vrouw' kan worden doorbroken, door te laten zien dat de categorie 'vrouw' een zeer brede, diverse groep omvat, net als het hokje 'man'. Uit een experiment bleek dat te kunnen leiden tot vervaging van de grenzen van hokjes (Lambert, 1995). Hewstone en Hamberger (1999) bevestigden dit in hun studie.

Het laten zien van diversiteit binnen een groep blijkt te kunnen leiden tot minder vooroordelen (Dasgupta, Banaji & Abelson, 1999; Er-rafiy & Brauer, 2013). In een Frans onderzoek werd een poster getoond van Arabische Fransen die allemaal erg van elkaar verschilden. Het motto op de poster luidde: 'Wat we gemeen hebben? Dat we anders zijn'. Bij de groep die de poster te zien kreeg, bleken de vooroordelen over Arabische Fransen af te nemen, anders dan bij de controlegroep, die de poster niet te zien kreeg. De reden dat de vooroordelen afnamen, was dat de poster de diversiteit binnen de groep Arabische Fransen zichtbaar maakte (Er-rafiy & Brauer, 2013).

Het werkende mechanisme is dat mensen door het zien van grote diversiteit binnen een groep onzekerder worden over hun oordeel en minder makkelijk gaan oordelen. Immers, als de verschillen tussen mensen van een groep groot zijn, is het moeilijker om typische kenmerken of typisch gedrag te identificeren. Stereotypen

zijn dan minder makkelijk te vormen (Lambert, Barton, Lichel & Wells, 1998). Uit experimenteel onderzoek blijkt dat het beschreven mechanisme een langetermijneffect heeft (Ryan, Judd & Park, 1996).

### 3.7.1 **Waarom het tonen van diversiteit ‘binnen hokjes’ mogelijk werkt voor het verminderen van bi+ discriminatie**

Hierboven is beschreven dat het tonen van diversiteit binnen een groep ervoor kan zorgen dat vooroordelen over die groep verminderen. De diversiteit maakt duidelijk dat stereotypen en vooroordelen niet kloppen. Ook voor het verminderen van bi+ discriminatie is deze aanpak mogelijk interessant werken. De bi+ groep is bij uitstek zeer divers en over het algemeen niet erg zichtbaar. (Baams et al., 2021; Cense et al., 2021; Maliepaard, 2020). Oorzaak van de onzichtbaarheid van bi+ mensen is deels dat zij zichzelf niet kenbaar maken, maar deels ook omdat zij niet gezien of erkend worden als bi+ (Cense et al., 2021; Davila et al., 2019).

### 3.7.2 **Voorwaarden om het tonen van diversiteit ‘binnen hokjes’ te laten werken voor het verminderen van bi+ discriminatie**

- **Houd rekening met wie je te maken hebt.** In hoeverre diversiteit binnen een groep wordt herkend hangt ook af van of jezelf tot die groep behoort. Binnen de eigen groep is het makkelijker diversiteit te herkennen, dan binnen een groep waar je niet toe behoort (Judd, Ryan en Park; 1991; Lambert, 1995; Park & Judd, 1990).
- **Iemand moet enigszins voldoen aan een stereotype.** Om stereotypen en vooroordelen over een hele groep te verminderen, is het belangrijk dat duidelijk wordt dat iemand tot die groep behoort. Als iemand totaal afwijkt en niet benoemt tot die groep te behoren, zal dit niet iets doen met het beeld over de gestereotypeerde groep. Mensen moeten je dus nog wel kunnen relateren aan de groep waarover zij vooroordelen hebben (Felten et al., 2015; Hewstone et al., 1994; Kunda & Oleson, 1997).

## SAMENVATTING HOOFDSTUK 3

In dit hoofdstuk zijn zes mechanismen beschreven die mogelijk kunnen werken om de discriminatie van bi+ personen te verminderen. *Mogelijk*, want er is geen sluitend wetenschappelijk bewijs waarmee dat kan worden onderbouwd. Er is echter wel bewijs gevonden dat de mechanismen werken om een positievere attitude te bewerkstelligen ten opzichte van andere gemarginaliseerde groepen. De volgende mechanismen zijn in dit hoofdstuk besproken: extended contact, vicarious contact, parasocial contact, flexibel denken, zelfvertrouwen vergroten en een gemeenschappelijke groep vormen.

| <b>Werkzame mechanismen</b>           |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Extended contact: sociale norm</b> |  |
| Hoe werkt het?                        | Omdat je bevriend bent met een persoon van wie je weet dat die bevriend is met iemand die zichzelf als bi+ identificeert kunnen er positieve sociale groepsnormen over die groep ontstaan. Hierdoor worden mensen gemotiveerd om aan deze sociale norm te voldoen. |
| Voorwaarden                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Je moet weten met wie de persoon uit je eigen groep bevriend is.</li> <li>- Er moet een positieve sociale norm worden overgedragen.</li> </ul>  |
| Effect                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verminderde expliciete vooroordelen en stereotypen. Op de langere termijn heeft dit ook invloed op de impliciete houding.</li> </ul>  |



## Vicarious contact: sociale norm

|                |  |
|----------------|--|
| Hoe werkt het? | Door het zien dat iemand uit je eigen groep contact heeft met iemand uit de bi+ groep wordt er een positieve sociale norm over de bi+ groep neergezet. Hierdoor worden mensen gemotiveerd om aan deze sociale norm te voldoen.   |
| Voorwaarden    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Wanneer het contact wordt gezien in een tolerante context is het effect het grootst.</li><li>- Het effect wordt versterkt wanneer het gaat om iemand uit de eigen groep die autoriteit heeft.</li><li>- Hoe frequenter de blootstelling aan dit contact, hoe sterker het effect.</li></ul> |
| Effect         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Vermindert expliciete vooroordelen en stereotypen. Op de langere termijn heeft dit ook invloed op de impliciete houding.</li></ul>   |

## Parasocial contact: empathie en inleving

|                |   |
|----------------|---|
| Hoe werkt het? | Door het zien in de media van een bi+ persoon die gediscrimineerd wordt of iets negatiefs meemaakt vanwege het bi+ zijn, kan iemand gaan meeleven met deze bi+ persoon. Dit kan ervoor zorgen dat iemand zich in deze persoon gaat verplaatsten, wat kan zorgen voor empathie. Deze empathie kan ertoe leiden dat bestaande vooroordelen en stereotypen verminderen   |
| Voorwaarden    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Het contact met de bi+ mensen die worden getoond moet positief zijn contact. Momenteel worden bi+ mensen in de media veelal negatief neergezet.</li><li>- Het contact moet specifiek gaan over de doelgroep van in bi+ personen.</li><li>- Hoe meer blootstelling aan dit contact hoe beter bestaande vooroordelen en stereotypen kunnen worden verminderd.</li></ul> |
| Effect         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Vermindert impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen.</li><li>- Bevordert empathie en vermindert angst.</li></ul>  |

## Flexibel denken

|                |  |
|----------------|--|
| Hoe werkt het? | Door flexibel te denken kunnen bestaande automatische gedachtegangen die iemand heeft over een bi+ persoon worden onderdrukt waardoor stereotypen niet in werking treden.  |
| Voorwaarden    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Iemand moet zich niet bewust zijn van de intentie.</li><li>- Er moet niet expliciet gezegd worden 'denk niet in stereotypen'.</li><li>- Het werkt alleen bij mensen die nog niet/ in mindere mate flexibel denken.</li></ul> |
| Effect         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Vermindert impliciete vooroordelen en stereotypen.</li></ul>   |

## Zelfvertrouwen vergroten

|                |   |
|----------------|---|
| Hoe werkt het? | Door meer zelfvertrouwen te krijgen in het eigen hokje voelt iemand zich minder snel bedreigd door personen uit het bi+ hokje. Hierdoor kunnen vooroordelen en stereotypen over het bi+ hokje afnemen.  |
| Voorwaarden    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Er moet niet gesteld worden dat er geen discriminatie van het hokje plaatsvindt.</li><li>- Benadruk positieve aspecten van het eigen hokje die niets te maken hebben met de groep waarover iemand vooroordelen heeft.</li><li>- Het versterken van het hokje 'mannelijkheid' kan averechts werken. Heteroseksuele mannen die zich mannelijker gaan voelen, doen dit door zich juist af te zetten tegen over homoseksuele mannen waardoor vooroordelen juist toenemen. Het hokje 'heteroseksualiteit' kan wel verstevigd worden.</li></ul> |
| Effect         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Vermindert angst.</li></ul>   |

## Een gemeenschappelijke groep vormen

|                |  |
|----------------|--|
| Hoe werkt het? | Vooroordelen en stereotypen over en tussen groepen kunnen verminderd worden als er een overstijgende groep wordt gecreëerd. Er wordt dan gedacht vanuit een verbindende groepsidentiteit in plaats van uit verschillende groepsidentiteiten.                                     |
| Voorwaarden    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Het creëren van een nieuwe gezamenlijke groep moet er niet voor zorgen dat de originele groep wordt genegeerd.</li><li>- Draag de niet-monoseksuele uit. Daardoor zullen bi+ personen zich meer thuis voelen binnen een groep.</li></ul> |
| Effect         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Vermindert angst</li><li>- Vermindert impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen.</li></ul>  |

## Meer diversiteit laten zien binnen hokjes

|                |  |
|----------------|--|
| Hoe werkt het? | Door verschillende mensen te laten zien die binnen het bi+ hokje horen, worden de grenzen van het hokje vervaagd/ opgerekt. Daarnaast zorgt het ervoor dat vooroordelen afnemen. Dit komt doordat mensen onzeker worden over hun beeld en ontdekken dat hun oordeel over een groep niet klopt. |
| Voorwaarden    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Mensen die tot de groep zelf horen, zien sneller meer diversiteit.</li><li>- Iemand moet enigszins voldoen aan een stereotiep om effect te hebben op het 'hokje'.</li></ul>  |
| Effect         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Vermindert vooroordelen en stereotypen.</li></ul>  |

## 4 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

In Nederland wordt al van alles gedaan om de discriminatie op grond van seksuele- en genderdiversiteit tegen te gaan. De ruim één miljoen Nederlanders met bi+ gevoelens worden hierin nog te weinig meegenomen. Waarom discriminatie van bij bi+ mensen anders werkt dan bijvoorbeeld discriminatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, heeft te maken met de monoseksuele norm. Dit is de overtuiging dat seksuele oriëntatie binair is (gericht op mannen óf op vrouwen) en dat ervaringen, relaties en gedragingen die daarbuiten vallen niet volwaardig zouden zijn. Hierdoor worden mensen die bi+ zijn vaak gezien als homoseksueel of heteroseksueel. Daarnaast krijgen bi+ mensen te maken met discriminatie door heteroseksuele mensen én door homoseksuele mensen. Bi+ negativiteit die voorkomt uit vooroordelen en stereotypen, het ervaren van discriminatie, en het missen van steun uit de homoseksuele gemeenschap kunnen verschillende negatieve gevolgen hebben voor bi+ mensen. Het gaat bijvoorbeeld om minderheidsstress, eenzaamheid en fysieke en mentale gezondheidsklachten. De discriminatie van bi+ mensen kan zich uiten in het ongelijk behandelen, negatief bejegenen en/of het gebruiken van geweld tegen bi+ mensen, (mede) vanwege hun bi+ zijn.

De groep bi+ mensen omvat veel meer mensen dan mensen met een biseksuele identiteit. Deze studie heeft zich voornamelijk gericht op mensen die niet monoseksueel zijn. Andere diversiteitskenmerken zoals genoemd, zoals bijvoorbeeld migratieachtergrond of huidskleur spelen ook een rol. De gevonden onderzoeken in deze studie hebben over het algemeen weinig rekening gehouden met intersectionaliteit.

*'Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Met andere woorden, bi+ mensen vallen op meer dan één gender. Hoe ze gender opvatten kan verschillend zijn. Sommigen noemen zichzelf bi, pan, queer of fluïde. Veel mensen benoemen hun bi+ oriëntatie niet.'* (Bi+ Nederland, 2021)

In dit hoofdstuk beantwoorden we op de hoofdvraag van dit onderzoek. Deze luidt: wat zijn de werkzame mechanismen om discriminatie, vooroordelen en stereotypen die voorkomen onder heteroseksuele en homoseksuele personen over bi+ personen te verminderen?

We doen dat door een antwoord te geven op de deelvragen uit de inleiding van dit onderzoek.

Deelvraag 1: gaat over de factoren die discriminatie van bi+ personen versterken. Onderzoeksvragen 2 en 3 gaan over werkzame en mogelijke werkzame mechanismen die de discriminatie van bi+ mensen kunnen verminderen. Onderzoeksvraag 5 betreft mogelijke aanbevelingen voor de praktijk en onderzoek.

Antwoord op onderzoeksvraag 4 ten slotte: 'Hoe kunnen de werkzame mechanismen concreet ingezet worden om bi+ discriminatie te verminderen?' komt aan de orde in een aparte [Handreiking Effectief werken aan het verminderen van bi+ discriminatie](#).

### ONDERZOEKSVRAAG 1: FACTOREN DIE BI+ DISCRIMINATIE VERSTERKEN

Bi+ mensen worden gediscrimineerd door zowel homo- als heteroseksuele mensen. Verschillende factoren hierbij een rol. Zo kan bi+ worden gezien als een instabiele seksuele oriëntatie of als iets tijdelijks. Bi+ zijn past daarnaast niet binnen de heersende monoseksuele- en gendernorm(en). Het hokje bi+ kan om die reden worden ervaren als bedreiging voor de bestaande hokjes 'homoseksueel', 'lesbisch' of

'heteroseksueel'. Verder heersen er negatieve stereotypen over bi+ mensen, bijvoorbeeld dat ze niet monogaam zouden zijn.

Er zijn ook factoren die discriminatie van bi+ mensen specifiek door heteroseksuele personen versterken. Veelal gaat het hier om traditionele familiewaarden of conservatieve opvattingen, bijvoorbeeld dat seks alleen bedoeld zou zijn voor de voortplanting. Bi+ zijn kan bij heteroseksuele personen bovendien angst oproepen die voortkomt uit onzekerheid over de eigen seksualiteit, of angst dat zij zelf niet voldoen aan de heteroseksuele norm of aan bestaande gendernormen. Bij heteroseksuele mannen kan daarnaast de gedachte meespelen dat biseksuele mannen hiv en soa's overdragen aan vrouwen met wie zij zelf een (seksuele) relatie kunnen hebben. Onder heteroseksuele vrouwen kan sprake zijn van angst dat zij niet kunnen voldoen aan de seksuele verlangens van hun biseksuele man of vriend en ook dat hun biseksuele man of vriend ooit 'homoseksueel' wordt.

Ook bij homoseksuele en lesbische personen spelen er specifieke factoren voor discriminatie van bi+ personen. Soms zien zij bi+ zijn als dekmantel voor 'de ware' homoseksuele of lesbische oriëntatie. Daarnaast zijn sommige homoseksuele personen van mening dat bi+ personen geen recht hebben op de privileges die homoseksuele personen hebben bevochten in de jarenlange emancipatiestrijd.

## ONDERZOEKSVRAAG 2: WERKZAME MECHANISMEN

In de literatuur zijn in totaal zes werkzame mechanismen gevonden die discriminatie van bi+ personen kunnen helpen tegengaan. Sommige mechanismen zijn gevonden in studies die specifiek gingen over biseksuele mensen, andere in studies over bi+ mensen. De volgende werkzame mechanismen zijn gevonden: contact, denkbeeldig contact, mindfulness, kennis, sociale normen en inleving en empathie.

### Contact

Als mensen met bi+ mensen in contact komen en meer over hen te weten komen, kan wederzijds begrip en vertrouwen ontstaan en kunnen vooroordelen en stereotypen over deze groep minder sterk worden. Het leren kennen van bi+ personen kan bovendien angst helpen verminderen. Heel belangrijk, want angst voor bi+ personen is een langrijke factor die discriminatie van bi+ personen versterkt (zie hierboven). Hieronder, bij *voorwaarden*, is beschreven aan welke voorwaarden het contact moet voldoen om impliciete en expliciete vooroordelen te helpen verminderen.

### ***Specifiek voor bi+***

Er is geen specifiek onderzoek gedaan naar het effect van ontmoeting en contact op discriminatie van bi+ mensen, wel naar het effect op discriminatie van biseksuele mensen. Bij vrouwen helpt contact het sterke vooroordeel tackelen dat biseksualiteit geen stabiele seksuele oriëntatie zou zijn. Vooral bij mensen met conservatieve opvattingen en bij mannen leidt contact ertoe dat de houding ten opzichte van biseksuele mensen positiever wordt. Ook geldt: hoe meer contact, hoe positiever de houding.

### ***Voorwaarden om contact te laten werken***

- Het moet positief zijn.
- Het moet angst verminderen.
- Het moet inleving en empathie bevorderen.
- Het moet niet gaan om intiem contact/ seksueel contact.
- Vriendschap versterkt het contact.

## Denkbeeldig contact

Bij denkbeeldig contact stellen mensen zich volgens een script voor dat zij een positief contact hebben met iemand uit een andere groep. Dit denkbeeldige contact kan de angst voor 'de ander' en impliciete en expliciete stereotypen en vooroordelen helpen verminderen. Een van de verklaringen is dat door denkbeeldig contact het beeld van de 'ander' en het zelfbeeld meer gaan overlappen.

### **Specifiek voor bi+**

Voor ontmoeting denkbeeldig contact is geen specifiek onderzoek gedaan naar bi+ mensen, wel naar biseksuele mensen. Daaruit kwam naar voren dat door denkbeeldig contact de vooroordelen over biseksuele mensen kunnen afnemen. Belangrijk is dat er een duidelijk script is dat voorkomt dat de heteroseksuele persoon het idee krijgt dat de biseksuele persoon geïnteresseerd is in een seksueel contact.

### **Voorwaarden om denkbeeldig contact te laten werken**

- Denkbeeldig contact moet realistisch en herkenbaar zijn.
- Hoe het denkbeeldig contact verloopt, moet duidelijk zijn beschreven in een afgebakend script. Als er te veel ruimte is om dit zelf in te vullen, werkt het mogelijk niet.
- Denkbeeldig contact moet geen angst bij mannen oproepen, dat de bi+ man seksueel in hem geïnteresseerd is.
- Het werkt beter bij mensen die nog geen bi+ mensen/ biseksuele mensen kennen.

## Mindfulness

Mindfulness kan worden gedefinieerd als de capaciteit om op een niet oordelende manier aandacht te hebben voor het moment waarin je jezelf bevindt. Je observeert, beschrijft en labelt met woorden wat je op dat moment ervaart of ziet. In deze staat van zijn worden stereotypen minder actief in het brein. Mindfulness vermindert stress en angst voor de ander, bevordert empathie en bevordert flexibel denken (out of the box-denken, zie paragraaf 3.5). Mindfulness werkt waarschijnlijk voor het verminderen van discriminatie van meerdere groepen, zeker als er niet één groep centraal staat in de mindfulness-interventie. Hoe lang het effect is en of het sterker wordt door geregelde herhaling is nog niet onderzocht.

### **Specifiek voor bi+**

Er is geen onderzoek gedaan naar het effect van mindfulness op discriminatie van bi+ mensen, wel naar het effect op discriminatie van biseksuele mannen en vrouwen. Bij heteroseksuele vrouwen werd geen bewijs gevonden van een positief effect van mindfulness. Dit had waarschijnlijk te maken met het feit dat de heteroseksuele vrouwen in dit onderzoek minder sterke vooroordelen hadden over biseksuele personen dan de heteroseksuele mannen. Bij heteroseksuele mannen werd er wel een effect gevonden en heeft mindfulness waarschijnlijk invloed op het verminderen van vooroordelen jegens biseksuele mensen.

### **Voorwaarden om mindfulness te laten werken**

- Deelnemers moeten gemotiveerd zijn om van hun stereotypen af te komen.
- Werkt beter bij mensen die niet autoritair zijn ingesteld of een hoge mate van angst voor 'andere groepen' hebben.
- Werkt beter bij sterke vooroordelen.

## Kennis

Het delen van feitelijke en toegankelijk gemaakte kennis kan ervoor zorgen dat onwetendheid en daarmee gepaard gaande stereotypen worden ontkracht. Met name de expliciete houding tegenover andere groepen kan er positiever door worden. Belangrijk is dat er bij het presenteren van kennis geen stereotypen worden herhaald.

### **Specifiek voor bi+**

Er is geen specifiek onderzoek gedaan naar het effect van delen van kennis op discriminatie van bi+ mensen, wel naar het effect op discriminatie van biseksuele personen. Het delen van feitelijke informatie over biseksuele personen zorgde voor een positievere houding van heteroseksuele mensen ten opzichte van biseksuele mensen. Vooroordelen over biseksualiteit werden minder sterk. De kennis had echter geen invloed op hun overtuigingen over biseksualiteit. Er is meer onderzoek nodig om de precieze werking van kennis op het verminderen van vooroordelen over bi+ mensen te achterhalen.

### **Voorwaarden om kennis te laten werken**

- De kennis moet feitelijk, wetenschappelijk gefundeerd en begrijpelijk zijn.
- Werkt het beste als kennis gericht is op statistische cijfers over bi+ mensen, een stukje geschiedenis, en onderbouwt dat dat monoseksualiteit een beperkt concept is.
- Het werkt averechts om eerst stereotypen te benoemen en deze vervolgens te willen ontkrachten.

## Sociale normen

Als mensen horen of zien dat anderen, met wie zij zich identificeren, discriminatie afwijzen, is de kans groot dat zij dat zelf ook gaan doen. Dit fenomeen is bijvoorbeeld te zien in GSA's, waar lhbti+ leerlingen en niet-lhbti+ leerlingen bij elkaar komen. Doordat de jongeren zien dat bi+ zijn er oké wordt gevonden, wordt dat een sociale norm. Vooroordelen en stereotypen worden dan minder sterk en discriminatie neemt af. Sociale normen beïnvloeden in eerste instantie de expliciete vooroordelen en stereotypen. Op de lange termijn kunnen ze geïnternaliseerd worden, waardoor ook de impliciete vooroordelen en stereotypen verminderen.

### **Specifiek voor bi+**

Er is weinig specifiek onderzoek gedaan naar het effect van het stellen van sociale normen op discriminatie van bi+ mensen, wel naar het effect op discriminatie van biseksuele personen. Zo blijkt uit onderzoek dat op scholen mét een GSA' biseksuele leerlingen minder angst ervaren en minder te maken kregen met negatieve opmerkingen dan biseksuele leerlingen op scholen zonder GSA. In één onderzoek is er specifiek gekeken naar het effect van de aanwezigheid van GSA's op bi+ jongens. Zij ervaren de GSA als een *safe space* waarin zij gesteund werden en zichzelf konden zijn.

### **Voorwaarden om sociale normen te laten werken**

- De positieve sociale norm moet worden neergezet door iemand uit de groep waarmee mensen zich identificeren.
- Voor scholen met GSA's geldt specifiek dat ook docenten positieve sociale normen moeten uitdragen.

## Inleving en empathie

Het horen van een verhaal waarin een bi+ persoon wordt gediscrimineerd kan ervoor zorgen dat mensen met die persoon gaan meeleven. Ze verplaatsen zich in de bi+ persoon, waardoor empathie ontstaat. Wat dan gebeurt is dat het zelfbeeld gaat overlappen met het beeld dat iemand heeft van de ander. Negatieve gevoelens over de ander worden hierdoor verminderd. Omdat de meeste mensen positief over zichzelf denken, ga je door inleving positiever over de ander denken. Impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen worden minder sterk, evenals de angst voor de ander.



### **Specifiek voor bi+**

Er is geen specifiek onderzoek gedaan naar het effect van inleving en empathie op discriminatie van bi+ mensen, wel naar het effect ervan op discriminatie van biseksuele personen. Duidelijk is dat naarmate iemand zich beter kan inleven in biseksuele personen, de houding positiever wordt en discriminatie afneemt. Meer onderzoek naar de effecten is echter nodig.

### **Voorwaarden om inleving en empathie te laten werken**

- Het moet niet overduidelijk zijn dat de interventie bedoeld is om stereotypen te verminderen.
- Het moet duidelijk zijn dat de persoon op wie inleving gericht is behoort tot de groep van bi+ personen en geen uitzondering is.
- Het verhaal moet niet te luchtig en niet te heftig zijn.
- Identificatie met de hoofdpersoon is cruciaal.
- Werkt niet goed bij mensen met een laagzelfbeeld.

## **ONDERZOEKSVRAAG 3: MOGELIJKE WERKZAME MECHANISMEN**

Naast werkzame mechanismen hebben we in de literatuur een aantal mogelijke werkzame mechanismen gevonden. Het gaat om mechanismen die effectief zijn bij het verminderen van vooroordelen en stereotypen over verschillende andere gediscrimineerde groepen in de samenleving.

Hoewel hier in de gevonden literatuur nooit expliciet naar is gekeken, lijkt het aannemelijk dat ook de discriminatie van bi+ mensen erdoor kan worden verminderd. De volgende potentiële werkzame mechanismen zijn gevonden: extended contact, vicarious contact, parasocial contact, flexibel denken, zelfvertrouwen vergroten, een gemeenschappelijke groep vormen en meer diversiteit laten zien binnen hokjes.

### **Extended contact**

Het mechanisme bij extended contact is dat je weet dat iemand uit jouw eigen groep positief contact heeft met een lid van een andere groep en dat jouw vooroordelen en stereotypen over deze andere groep daardoor afnemen. Dit werkt, omdat er over het contact met die ander groep een positieve sociale norm (zie paragraaf 2.5) wordt gesteld: accepteren van de 'ander' is oké en discriminatie is niet oké.

### **Waarom kan extended contact ook werken tegen discriminatie van bi+ personen?**

Het effect van extended contact is gebaseerd op de manier waarop sociale normen worden gesteld. Als het gaat om contact met biseksuele personen werkt extended contact en daarom is het aannemelijk dat dit ook het geval is bij bi+ mensen. Het stellen van sociale normen heeft invloed op de expliciete vooroordelen en stereotypen van mensen. Op de lange termijn beïnvloedt het ook de impliciete vooroordelen en stereotypen.

### **Voorwaarden om extended contact te laten werken**

- Kennen van de andere persoon met wie de persoon uit jouw eigen groep contact heeft.
- Er moet een positieve sociale norm worden overdragen.

### **Vicarious contact**

Deze vorm van contact lijkt sterk op extended contact. Verschil is dat men bij extended contact *weet* dat iemand uit de groep contact heeft met iemand van een andere groep en dat men dit bij vicarious contact ook daadwerkelijk *ziet*. Het mechanisme werkt hetzelfde: omdat je ziet dat iemand van je eigen groep contact

heeft met een lid van een andere groep wordt een positieve norm gesteld over die andere groep: die groep hoort er sociaal bij.

### ***Waarom kan vicarious contact ook werken tegen discriminatie van bi+ personen?***

Het effect van vicarious contact is gebaseerd op de manier waarop sociale normen worden gesteld. Als het gaat om contact met biseksuele personen werkt extended contact en daarom is het aannemelijk dat dit ook het geval is bij bi+ mensen. Het stellen van sociale normen heeft invloed op de expliciete vooroordelen en stereotypen van mensen. Op de lange termijn beïnvloedt het ook de impliciete vooroordelen en stereotypen.

### ***Voorwaarden om vicarious contact te laten werken***

- Context van het verhaal is van belang, als een verhaal te politiek of te religieus is, werkt het minder goed. Als er veel ruimte is voor tolerantie en andere opvattingen werkt vicarious contact beter.
- Werkt het best als het gesteund wordt door iemand met autoriteit.
- Werkt beter naarmate er frequenter sprake van is.

### **Parasocial contact**

Een andere vorm van contact is parasocial contact. Dit is contact dat je met mensen van een andere groepen kunt hebben via (massa)media. Een bijvoorbeeld is het zien van mensen van een andere groep in een tv-programma. Uit onderzoek (onder andere van Cooley & Burkholder, 2011) blijkt dat dergelijk contact hetzelfde effect kan hebben als interpersoonlijk contact. Via parasocial contact krijg je nieuwe informatie over leden van die andere groep, wat bestaande stereotypen en vooroordelen kan helpen ontkrachten en verminderen. Angst voor de ander wordt zo verminderd, evenals impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen.

### ***Waarom kan parasocial contact ook werken tegen discriminatie van bi+ personen?***

Parasocial contact werkt ook voor homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en transgender personen. Daarnaast werkt het op dezelfde manier als normaal contact. De kans is dus groot dat het ook werkt voor bi+ personen.

### ***Voorwaarden om vicarious contact te laten werken***

- Media moeten een positief beeld geven van de ander.
- Om het voor bi+ mensen te laten werken, moet het in media specifiek gaan over bi+ mensen.
- Heeft meer effect naarmate media bi+ personen frequenter positief in beeld brengen.

### **Flexibel denken**

Flexibel denken gaat om 'anders denken' dus niet in vaste patronen. Door anders te denken wordt er minder een beroep gedaan op het automatische denken. Hierdoor kunnen bestaande (negatieve) stereotypen worden genegeerd.

Flexibel denken kan worden geactiveerd door out of the box te denken, door een creatieve opdracht te doen of bijvoorbeeld geconfronteerd te worden met *counter stereotypes*, ofwel tegenovergestelde stereotypen, zoals een vrouwelijke brandweerman. Het zorgen voor een aspect van verrassing kan helpen om iemand te laten afwijken van vaste denkpatronen.

### ***Waarom kan flexibel denken ook werken tegen discriminatie van bi+ personen?***

Door flexibel te denken worden stereotypen in het brein minder actief. Stereotypen en vooroordelen nemen af, ongeacht welke groep het betreft. Het is daarom aannemelijk dat flexibel denken ook werkt om stereotypen over bi+ mensen te verminderen.

### **Voorwaarden om flexibel denken te laten werken**

- Het werkt alleen als mensen zich niet bewust zijn is van het doel.
- Het werkt niet om te zeggen: 'denk niet aan stereotypen'; dit kan averechts werken.
- Flexibel denken is niet effectief voor mensen die al flexibel denken en dus minder automatische denkpatronen hanteren.

### **Zelfvertrouwen vergroten**

Mensen delen zichzelf in, in hokjes. Als hun eigen hokje door een ander hokje wordt bedreigd kan dat angst en negatieve reacties oproepen. Door het zelfvertrouwen over het eigen hokje te vergroten, bijvoorbeeld door *self affirmation*, kunnen angst voor en negatieve reacties tegen anderen worden verminderd of voorkomen. Ook discriminatie van andere groepen kan door versterken van het zelfvertrouwen worden verminderd.

### **Waarom kan versterken van het zelfvertrouwen werken tegen discriminatie van bi+ personen?**

Eén van de factoren die discriminatie van bi+ personen veroorzaakt is angst. Omdat het versterken van het zelfvertrouwen angst voor de ander helpt verminderen is het aannemelijk dat deze methode goed kan werken om discriminatie van bi+ personen te verminderen.

### **Voorwaarden om het versterken van zelfvertrouwen te laten werken**

- Als je deze methode toepast op bijvoorbeeld lesbische vrouwen of homoseksuele mannen, moeten zij niet het idee krijgen dat zij niet gediscrimineerd worden. Dan werkt het waarschijnlijk niet.
- Bevestig waarden van het eigen hokje die niets te maken hebben met het andere hokje.
- Verwar zelfvertrouwen in de eigen seksuele oriëntatie niet met zelfvertrouwen over het eigen gender.

### **Een gemeenschappelijke groep vormen**

Vooroordelen over en conflicten tussen verschillende groepen kunnen worden verminderd door niet te denken in verschillende groepen, maar in een overkoepelende groep. Deze benadering wordt aangeduid met 'common group identity'-model (Gaertner et al., 1993; Gaertner et al., 1989). Door te denken in een overkoepelende groep vallen verschillen tussen groepen weg en kunnen impliciete en expliciete vooroordelen worden verminderd.

### **Waarom werkt het denken in een gemeenschappelijke groep tegen discriminatie van bi+ personen?**

Deze methode lijkt relevant, omdat bi+ mensen ook discriminatie ervaren binnen de lhbt+ gemeenschap. Een overkoepelende groepsidentiteit van lhbt+ 's kan worden gevormd als de bi+ norm wordt erkend en ondersteund en de monoseksuele norm niet dwingend en overheersend is en bi+ mensen dit ook zo ervaren.

### **Voorwaarden**

- Erken het bestaan en bestaansrecht van verschillende groepen binnen de overkoepelende groep.
- Maak duidelijk dat monoseksualiteit niet de algemene norm is.

### **Meer diversiteit laten zien binnen hokjes**

Door mensen te laten zien dat de diversiteit binnen bestaande hokjes vaak groot is, wordt het moeilijker om stereotiepe beelden over die hokjes te vormen. Dat kan leiden tot minder vooroordelen over en discriminatie van de mensen uit hokjes als lhbt+ of bi+.

### **Waarom werkt het tonen van diversiteit binnen hokjes tegen discriminatie van bi+ personen?**

Juist omdat de diversiteit binnen de bi+ groep van zichzelf al groot is, lijkt dit een goede methode om vooroordelen over en discriminatie van bi-plus mensen te verminderen.

#### **Voorwaarden**

- Binnen de eigen groep is het makkelijker diversiteit te herkennen, dan binnen een groep waar je niet toe behoort.
- Iemand moet een beetje voldoen aan een stereotype om effect te hebben op het 'hokje'. Als iemand bijvoorbeeld niet ingedeeld wordt in het hokje homoseksueel, vergroot dit het beeld ook niet het hokje 'homoseksueel'.

## **ONDERZOEKSVRAAG 4: TIPS VOOR PRAKTIJK EN BELEID**

Voor een vertaling van de bevindingen van dit onderzoek in tips voor praktijk en beleid verwijzen we naar de ['Handreiking Effectief werken aan het verminderen van bi+ discriminatie'](#). De tips in deze handreiking zijn deels gebaseerd op het uitgangspunt dat mechanismen die vooroordelen over en discriminatie van andere groepen kunnen verminderen, ook werken tegen discriminatie van bi+ mensen. Daarnaast moet bij de bi+ groep rekening worden gehouden met een aantal extra factoren. Een en ander is in de handreiking uitgewerkt.

Ten slotte geven wij op deze plek nog enkele overwegingen mee aan onderzoek en beleid:

- **Het is zaak om de achterstand in kennis over bi+ mensen te verminderen.**  
Dit verkennende literatuuronderzoek laat zien dat de positie van bi+ personen op meerdere punten afwijkt van de positie van de andere groepen binnen de lhbt+ community. Zo zijn de gronden waarop bi+ mensen worden gediscrimineerd soms anders. Specifieke aandacht voor bi+ in beleid en onderzoek is daarom hard nodig.
- **Implementeer de werkzame mechanismen in de eigen organisatie**  
Beleidsmakers, professionals en organisaties op het gebied van emancipatie, lhbt+ en diversiteit doen er goed aan om de inzichten uit deze verkenning in te zetten in hun eigen organisatie en praktijk. Op die manier helpen zij impliciete en expliciete discriminatie van bi+ mensen te verminderen en werken zij aan een organisatie die bi+ inclusief is. Ook de [zelfscan](#) van Bi+ is hiervoor een handig instrument.
- **Zet in op monitoring van bi+ inclusie**  
Goed onderzoek naar de houding van de Nederlandse bevolking tegenover bi+ personen heeft nog nooit plaatsgevonden. Daar zou verandering in moeten komen. Deze verkenning biedt handvatten om daarmee aan de slag te gaan en de vinger aan de pols te houden.

## ONDERZOEKSVRAAG 5: AANBEVELINGEN VOOR ONDERZOEK

Het terugdringen van discriminatie van bi+ mensen blijft een uitdaging. Vanuit de wetenschappelijke literatuur is er nog niet veel bekend over hoe dat effectief kan worden aangepakt. Specifiek onderzoek naar de brede groep bi+ mensen is er weinig en onderzoek naar het specifieke thema bisexualiteit is evenmin weinig voorhanden. Veel onderzoeken spreken wel over lhb of lhbt, maar doorgaans kijken ze uitsluitend naar de L en de H.

Specifiek is er meer onderzoek nodig naar:

- Bi+ en bisexualiteit. Toekomstig onderzoek zou vanuit een intersectionele blik moeten worden verricht, zodat de brede en diverse groep van bi+ personen beter in beeld wordt gebracht, rekening houdend met aspecten als de diversiteit in relatievormen, gender en genderidentiteit. Denk hierbij bijvoorbeeld aan non-binaire bi+ mensen of bi+ mensen in een polyamoreuze relatie. Wat werkt voor deze bi+ mensen om discriminatie jegens hen te verminderen?
- Wat werkt voor welke groep? We zien dat sommige mechanismen vooral werken voor heteroseksuele mannen of heteroseksuele vrouwen. Maar het is ook nodig om specifiek inzicht te krijgen in wat kan werken om discriminatie van bi+ mensen te verminderen binnen de lhbt+ gemeenschap.

## 5 BRONNEN

Aberson, C.L., & Gaffney, A.M. (2009). An integrated threat model of explicit and implicit attitudes. *European Journal of Social Psychology, 39*(5), 808-830.

Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books

Amodio, D.M., & Devine, P.G. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of personality and social psychology, 91*(4), 652.

Armstrong, H.L., & Reissing, E.D. (2014). Attitudes toward casual sex, dating, and committed relationships with bisexual partners. *Journal of Bisexuality, 14*(2), 236-264.

Ata, A., Bastian, B., & Lusher, D. (2009). Intergroup contact in context: The mediating role of social norms and group-based perceptions on the contact–prejudice link. *International Journal of Intercultural Relations, 33*(6), 498-506.

Baams, L., de Graaf, H., van Bergen, D., Cense, M., Maliepaard, E., Bos, H.M., ..., & Joemmanbaks, F. (2021). *Niet in één hokje: Ervaringen en welzijn van bi+ personen in Nederland*. Bi+ Nederland.

Baams, L., Pollitt, A. M., Laub, C., & Russell, S. T. (2020). Characteristics of schools with and without Gay-Straight Alliances. *Applied developmental science, 24*(4), 354-359.

Balsam, K.F., & Mohr, J. J. (2007). Adaptation to sexual orientation stigma: A comparison of bisexual and lesbian/gay adults. *Journal of Counseling Psychology, 54*(3), 306–319.

Bartoş, S.E., Berger, I., & Hegarty, P. (2014). Interventions to Reduce Sexual Prejudice: A Study-Space Analysis and Meta-Analytic Review. *The Journal of Sex Research, 51*(4), 363–382.

Bartholomew, L.K., Parcel, G.S., Kok, G., Gottlieb, N.H., & Fernández, M. E. (2011). *Planning health promotion programs: An intervention mapping Approach*. San Francisco: Josey-Bass.

Barlow, F.K., Paolini, S., Pedersen, A., Hornsey, M. J., Radke, H.R., Harwood, J., & Sibley, C.G. (2012). The contact caveat: Negative contact predicts increased prejudice more than positive contact predicts reduced prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin, 38*(12), 1629-1643.

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.

Bauer, G.R., & Brennan, D.J. (2013). The Problem With “Behavioral Bisexuality”: Assessing Sexual Orientation in Survey Research. *Journal of Bisexuality, 13*(2), 148-165.

Baumgartner, R. (2017). ‘I think that I’m not a relationship person’: Bisexual women’s accounts of (internalized) binegativity in non-monogamous relationship narratives. *Psychology of Sexualities Review, 8*(2), 115-130.



- Bishop, C.J., & Pynoo, E. (2020). How well are outgroup attitudes and behaviours toward bisexual individuals measured? A systematic review of the psychometric properties of binegativity measures. *Psychology & Sexuality*, 1-19.
- Bi+ Nederland. (2020). *Kennissynthese Nederlandse onderzoeken over bi+ mensen en thema's*. Bi+ Nederland.
- 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), 828-841.
- 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), 993-997.
- Bond, B.J. (2020). Parasocial Contact and Prejudice Reduction. *The International Encyclopedia of Media Psychology*, 1-4.
- Bostwick, W., & Hequembourg, A.L. (2013). Minding the noise: Conducting health research among bisexual populations and beyond. *Journal of Homosexuality*, 60(4), 655-661.
- Branscombe, N.R., Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. *Social identity: Context, commitment, content*, 35-58.
- Branscombe, N.R., & Wann, D. L. (1994). Collective self-esteem consequences of outgroup derogation when a valued social identity is on trial. *European Journal of Social Psychology*, 24(6), 641-657.
- Brewer, M.B. (1996). When contact is not enough: Social identity and intergroup cooperation. *International journal of Intercultural relations*, 20(3-4), 291-303.
- 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, C.S., Ali, H., Stone, E.A., & Jewell, J.A. (2017). US children's stereotypes and prejudicial attitudes toward Arab Muslims. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 17(1), 60-83.
- Brown, C.S., & Chu, H. (2012). Discrimination, ethnic identity, and academic outcomes of Mexican immigrant children: The importance of school context. *Child Development*, 83(5), 1477-1485.
- 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.
- Bucholski, M. (2014). Intersectionally Bi: The how and why of Bi-negativity. *Unpublished research paper*.
- Burke, S.E., Dovidio, J.F., LaFrance, M., Przedworski, J.M., Perry, S.P., Phelan, S.M., ..., & van Ryn, M. (2017). Beyond generalized sexual prejudice: Need for closure predicts negative attitudes toward bisexual people relative to gay/lesbian people. *Journal of Experimental Social Psychology*, 71, 145-150.

- Burke, S.E., & LaFrance, M. (2016). Lay conceptions of sexual minority groups. *Archives of Sexual Behavior*, 45(3), 635-650.
- Burrell, H.C. (2015). The Effects of Imagined Intergroup Contact on Attitudes Towards Male Bisexuals. *University Honors Program Theses*, 134.
- Cense, M., Joemmanbaks, F., Van Bergen, D., Baams, L., De Graaf, H., Maliepaard, E., ..., & Den Daas, C. (2021). *"Ik was altijd al niet standaard"*. Utrecht/Groningen: Rutgers/Rijksuniversiteit Groningen.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1(8), 139-167.
- Chong, E. S. (2017). *Lesbian, Gay, and Bisexual People's Support for Transgender and Black People: Effects of Perceived Societal Sexual Orientation (In) Equity* (Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park).
- Christ, O., Schmid, K., Lolliot, S., Swart, H., Stolle, D., Tausch, N., ..., & Hewstone, M. (2014). Contextual effect of positive intergroup contact on outgroup prejudice. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(11), 3996-4000.
- 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. *Advances in experimental social psychology*, 24, 201-234.
- Clarke, M. J., Marks, A. D., & Lykins, A. D. (2015). Effects of gender group norms on the endorsement of same-sex attraction, behavior, and identity. *Journal of Bisexuality*, 15(3), 319-345.
- Cooley, J.J., & Burkholder, G.J. (2011). Using video and contact to change attitudes toward gay men and lesbians. *Journal of Social behavioral, and Health Sciences*, 5(1), 83-90.
- Corenblum, B., & Stephan, W.G. (2001). White fears and native apprehensions: An integrated threat theory approach to intergroup attitudes. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 33(4), 251-268.
- Corey, S. (2017). All Bi Myself: Analyzing Television's Presentation of Female Bisexuality. *Journal of Bisexuality*, 17(2), 190-205.
- Cox, S., Bimbi, D. S., & Parsons, J.T. (2013). Examination of social contact on binegativity among lesbians/gay men. *Journal of Bisexuality*, 13, 215-228
- 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), 359-378.
- Crisp, R.J., & Husnu, S. (2011). Attributional processes underlying imagined contact effects. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(2), 275-287.
- Crisp, R.J., Stone, C.H., & Hall, N.R. (2006). Recategorization and Subgroup Identification: Predicting and Preventing Threats From Common Ingroups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2), 230-243.
- Crosby, J.R. (2015). The silent majority: Understanding and increasing majority group responses to discrimination. *Social and Personality Psychology Compass*, 9(10), 539-550.

- Damer, E., Webb, T., and Crisp, R.J. (2017). *Diversity Helps the Uninterested: Exposure to Counter-Stereotypes Benefits People Low (But not High) in Need for Cognition*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Damer, E., Webb, T.L., & Crisp, R.J. (2019). Diversity may help the uninterested: Evidence that exposure to counter-stereotypes promotes cognitive reflection for people low (but not high) in need for cognition. *Group Processes & Intergroup Relations*, 22(8), 1079-1093.
- Davila, J., Jabbour, J., Dyar, C., & Feinstein, B.A. (2019). Bi+ visibility: Characteristics of those who attempt to make their bisexual+ identity visible and the strategies they use. *Archives of sexual behavior*, 48(1), 199-211.
- DeCapua, S.R. (2017). Bisexual women's experiences with binegativity in romantic relationships. *Journal of Bisexuality*, 17(4), 451-472.
- Dermody, N., Jones, M. K., & Cumming, S.R. (2013). The failure of imagined contact in reducing explicit and implicit out-group prejudice toward male homosexuals. *Current Psychology*, 32(3), 261-274.
- De Tezanos-Pinto, P., Bratt, C., & Brown, R. (2010). What will the others think? In-group norms as a mediator of the effects of intergroup contact. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 507-523.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5-18.
- Dhaenens, F., & Van Damme, E. (2016). Schermen met seks(ualiteit): het emancipatorische belang van televisierepresentaties van seks en seksualiteit voor het jonge kijkpubliek. In: *Media, democratie en identiteit: de rol van media in een democratische samenleving* (pp. 63-77). Academia Press (Ginkgo).
- Di Bernardo, G.A., Vezzali, L., Stathi, S., Cadamuro, A., & Cortesi, L. (2017). Vicarious, extended and imagined intergroup contact: A review of interventions based on indirect contact strategies applied in educational settings. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(1), 3–211.
- Dijksterhuis, A. (2006) Het slimme onbewuste. Denken met gevoel. *Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker*.
- Djikic, M., Oatley, K., & Moldoveanu, M.C. (2013). Opening the closed mind: The effect of exposure to literature on the need for closure. *Creativity research journal*, 25(2), 149-154.
- Doosje, B., Spears, R., Ellemers, N., & Koomen, W. (1999). Perceived group variability in intergroup relations: The distinctive role of social identity. *European review of social psychology*, 10(1), 41-74.
- Dovidio, J.F., Eller, A., & Hewstone, M. (2011). Improving intergroup relations through direct, extended and other forms of indirect contact. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(2), 147–160.
- Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological science*, 11(4), 315-319.
- Dovidio, J.F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 62-68.
- 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.

- Dyar, C., & Feinstein, B. A. (2018). 6 Binegativity: Attitudes Toward and Stereotypes About Bisexual Individuals. In *Bisexuality*, 95-111. Springer, Cham.
- Dyar, C., Lytle, A., London, B., & Levy, S.R. (2017). An experimental investigation of the application of binegative stereotypes. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 4(3), 314-327.
- Eliason, M. (2000). Bi-negativity: The stigma facing bisexual men. *Journal of Bisexuality*, 1(2-3), 137-154.
- Falomir-Pichastor, J.M., & Hegarty, P. (2014). Maintaining distinctions under threat: Heterosexual men endorse the biological theory of sexuality when equality is the norm. *British Journal of Social Psychology*, 53(4), 731-751.
- Falomir-Pichastor, J.M., Martínez, C., & Paterna, C. (2010). Gender-Role's Attitude, Perceived Similarity, and Sexual Prejudice against Gay Men. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 841–848.
- Falomir-Pichastor, J.M., & Mugny, G. (2009). "I'm not gay.... I'm a real man!": Heterosexual Men's Gender Self-Esteem and Sexual Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(9), 1233-1243.
- Feinstein, B. A., Dyar, C., Bhatia, V., Latack, J. A., & Davila, J. (2016). Conservative Beliefs, Attitudes Toward Bisexuality, and Willingness to Engage in Romantic and Sexual Activities With a Bisexual Partner. *Archives of Sexual Behavior*, 45(6), 1535–1550.
- Felten, H. (2016). *Rainbows & Refugees*. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Van 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: KIS
- Felten, H., & Broekroelofs, R. (2019). *Primen in de praktijk? Verkenning naar onbewust vooroordelen verminderen via priming*. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Emmen, M., & Keuzenkamp, S. (2015). *Do the right thing*. Utrecht: Movisie
- Felten, H., van Hoof, J., & Schuyf, J. (2010) 'Wees jezelf, maar wees niet anders'; heterojongeren over homo- en bisexualiteit'. In: Keuzenkamp, S. (red). *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2020) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: KIS.
- Flanders, C.E., Lebreton, M. E., Robinson, M., Bian J., & Caravaca-Morera, J.A. (2016). Defining bisexuality: Young bisexual and pansexual voices. *Journal of Bisexuality*, 17(1), 39-57.
- Flanders, C.E., Robinson, M., Legge, M.M., & Tarasoff, L. A. (2016). Negative identity experiences of bisexual and other non-monosexual people: A qualitative report. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 20(2), 152-172.
- Flores, A.R., Haider-Markel, D.P., Lewis, D.C., Miller, P.R., Tadlock, B.L., & Taylor, J.K. (2017). Challenged Expectations: Mere Exposure Effects on Attitudes About Transgender People and Rights. *Political Psychology*, 39(1), 197-216.
- Frost, D.M., Lehavot, K., & Meyer, I.H. (2013). Minority stress and physical health among sexual minority individuals. *Journal of Behavioral Medicine*, 38(1), 1–8.

- Fuller, K. A., & Hovland, C. A. (2020). Bipositivity: Bisexual Persons' Narratives of Acceptance and Support from Significant Others. *Journal of Homosexuality*, 69(1), 1-13.
- Gaertner, S.L., Dovidio, J. F., Anastasio, P.A., Bachman, B.A., & Rust, M.C. (1993). The Common Ingroup Identity Model: Recategorization and the Reduction of Intergroup Bias. *European Review of Social Psychology*, 4(1), 1–26.
- 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), 98-114.
- Gaertner, S.L., Mann, J., Murrell, A., & Dovidio, J.F. (1989). Reducing intergroup bias: The benefits of recategorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 239–249.
- Galinsky, A.D., Ku, G., & Wang, C.S. (2005). Perspective-taking and self-other overlap: Fostering social bonds and facilitating social coordination. *Group processes & intergroup relations*, 8(2), 109-124.
- 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), 708-724.
- Galinsky, A.D., & Moskowitz, G.B. (2007). Further ironies of suppression: Stereotype and counterstereotype accessibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(5), 833-841.
- 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), 692-731.
- 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.
- 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*, 36(5), 483–492.
- Garelick, A.S., Filip-Crawford, G., Varley, A.H., Nagoshi, C.T., Nagoshi, J.L., & Evans, R. (2017). Beyond the binary: Exploring the role of ambiguity in biphobia and transphobia. *Journal of Bisexuality*, 17(2), 172-189.
- Gervais, S.J., & Hoffman, L. (2012). Just think about it: mindfulness, sexism, and prejudice toward feminists. *Sex Roles* 68, 283-295.
- Goetstouwers, L. (2006). Affirmative psychotherapy with bisexual men. *Journal of Bisexuality*, 6(1-2), 27-49.
- Gómez, Á., & Huici, C. (2008). Vicarious intergroup contact and the role of authorities in prejudice reduction. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 103-114.
- Gonzalez, K., Flanders, C.E., Pulice-Farrow, L., & Bartnik, A. (2021). “It’s Almost Like Bis, Pans Kind of Stick Together:” Bi+ Belonging and Community Connection. *Journal of Bisexuality*, 21(2), 194-224.
- Gordijn, E., & Wigboldus, D. (2013) Stereotypen. In: *Sociale psychologie*. Groningen / Houten: Noordhoff Uitgevers
- Greenwald, A.G., & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4-27.



- Greenwald, A.G., McGhee, D.E., & Schwartz, J.L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464-1480.
- Greenwald, A.G., Poehlman, T.A., Uhlmann, E.L., & Banaji, M.R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 17-41.
- Haslam, S.A., Oakes, P.J., McGarty, C., Turner, J.C., Reynolds, K.J., & Eiggins, 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.
- Hayfield, N. (2020). *Bisexual and pansexual identities: Exploring and challenging invisibility and invalidation*. Routledge.
- Heaney, C.A., & Israel, B.A. (2008). Social networks and social support. *Health behavior and health education: Theory, research, and practice*, 4, 189-210.
- Heck, N.C., Flentje, A., & Cochran, B.N. (2013). Offsetting risks: High school gay-straight alliances and lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) youth. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(S), 81-90.
- Hellomons, J. (2015) 'Ik handel in vlees' De verhouding tussen de hoerenbeweging en de feministen tijdens de hoerencongressen van 1985 en 1986. Master Nieuwste Geschiedenis, Universiteit van Amsterdam. Amsterdam: Vrije Universiteit
- Herek, G.M. (2000). The Psychology of Sexual Prejudice. *Current Directions in Psychological Science*, 9(1), 19-22.
- Herek, G.M., & McLemore, K.A. (2013). Sexual prejudice. *Annual review of psychology*, 64, 309-333.
- Hertlein, K.M., Hartwell, E.E., & Munns, M.E. (2016). Attitudes toward bisexuality according to sexual orientation and gender. *Journal of Bisexuality*, 16(3), 339-360.
- Hewstone, M., & Hamberger, J. (2000). Perceived variability and stereotype change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(2), 103-124.
- Hjerm, M., Johansson Sevä, I., & Werner, L. (2018). How critical thinking, multicultural education and teacher qualification affect anti-immigrant attitudes. *International Studies in Sociology of Education*, 27(1), 42-59.
- Hinrichs, D.W., & Rosenberg, P.J. (2002). Attitudes toward gay, lesbian, and bisexual persons among heterosexual liberal arts college students. *Journal of Homosexuality*, 43, 61-81.
- Hinton, J.D., de la Piedad Garcia, X., Kaufmann, L.M., Koc, Y., & Anderson, J.R. (2021). A Systematic and Meta-Analytic Review of Identity Centrality among LGBTQ Groups: An Assessment of Psychosocial Correlates. *The Journal of Sex Research*, 1-19.
- Hodson, G., Choma, B.L., & Costello, K. (2009). Experiencing alienation: Effects of a simulation intervention on attitudes toward homosexuals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 974-978.
- Hoffarth, M.R., & Hodson, G. (2018). When intergroup contact is uncommon and bias is strong: The case of anti-transgender bias. *Psychology & Sexuality*, 9(3), 237-250.
- Hoffarth, M.R., & Hodson, G. (2016). Who needs imagined contact? Replication attempts examining previous contact as a potential moderator. *Social Psychology*, 47(2), 118-124



- Hornsey, M.J., & Hogg, M.A. (2000). Subgroup relations: A comparison of mutual intergroup differentiation and common ingroup identity models of prejudice reduction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(2), 242-256.
- 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. (2010). Identification with characters and narrative persuasion through fictional feature films. *Communications*, 35(4), 347-373.
- Igartua, J.J., & Barrios, I. (2012). Changing real-world beliefs with controversial movies: Processes and mechanisms of narrative persuasion. *Journal of Communication*, 62(3), 514-531.
- Ioannou, M. (2019). The week after: Do the effects of imagined contact last over time? *Journal of Applied Social Psychology*, 49(7), 459-470.
- Israel, T., & Mohr, J.J. (2004). Attitudes toward bisexual women and men. *Journal of bisexuality*, 4(1-2), 117-134.
- Johnson, H.J. (2016). Bisexuality, Mental Health, and Media Representation. *Journal of Bisexuality*, 16(3), 378–396.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan.
- Kang, S.K., & Bodenhausen, G.V. (2015). Multiple Identities in Social Perception and Interaction: Challenges and Opportunities. *Annual Review of Psychology*, 66(1), 547–574.
- Kang, Y., Gruber, J., & Gray, J.R. (2012). Mindfulness and De-Automatization. *Emotion Review*, 5(2), 192–201.
- Kauff, M., Beneda, M., Paolini, S., Bilewicz, M., Kotzur, P., O'Donnell, A.W., Stevenson, C., Wagner, U., & Christ, O. (2021). How do we get people into contact? Predictors of intergroup contact and drivers of contact seeking. *Journal of Social Issues*, 77(1), 38–63.
- Keers, T., Felten, H., & Harnacke, C. (2021). *Wat werkt tegen validisme? Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking*. Utrecht: Movisie
- Klesse, C. (2019). Polyamorous parenting: Stigma, social regulation, and queer bonds of resistance. *Sociological Research Online*, 24(4), 625-643.
- Kwan, K.M.W., Shi, S.Y., Nabbijohn, A.N., MacMullin, L.N., VanderLaan, D.P., & Wong, W.I. (2020). Children's appraisals of gender nonconformity: Developmental pattern and intervention. *Child Development*, 91(4), 780-798.
- Kwon, P., & Hugelshofer, D.S. (2012). Lesbian, gay, and bisexual speaker panels lead to attitude change among heterosexual college students. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 24(1), 62-79.
- Lee, W., & Cunningham, G.B. (2014). Imagine that: examining the influence of sport-related imagined contact on intergroup anxiety and sexual prejudice across cultures. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(8), 557–566.

- Lehavot, K., & Simoni, J.M. (2011). The impact of minority stress on mental health and substance use among sexual minority women. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 79*(2), 159–170.
- Lehmiller, J.J., Law, A.T., & Tormala, T.T. (2010). The effect of self-affirmation on sexual prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 46*(2), 276–285.
- 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.
- Li, M. (2019). Priming mediated vicarious intergroup contact: How narrative focus influences attitude changes toward gay people, same-sex family, and social dominance. *Imagination, Cognition and Personality, 39*(2), 151-174.
- Lisdonk, van, J. (2018) *Uncomfortable encounters: Dutch same-sex oriented young people's experiences and the relation with gender nonconformity in a heteronormative, tolerant society* Amsterdam: Vrije Universiteit van Amsterdam
- Lisdonk van, J., & Keuzenkamp, S. (2017). Towards bi-inclusive policies: suggestions based on research on Dutch same-sexes attracted young people. *Sexuality Research and Social Policy, 14*(2), 206-222.
- Lueke, A., & Gibson, B. (2014). Mindfulness Meditation Reduces Implicit Age and Race Bias. *Social Psychological and Personality Science, 6*(3), 284–291.
- Lueke, A., Gibson, B. (2016). Brief mindfulness mediation reduces discrimination. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice, 3*(1), 34-44.
- Lyons, B.J., Lynch, J.W., & Johnson, T.D. (2020). Gay and lesbian disclosure and heterosexual identity threat: The role of heterosexual identity commitment in shaping de-stigmatization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 160*, 1-18.
- Lytle, A., Dyar, C., Levy, S. R., & London, B. (2017). Contact with bisexual individuals reduces binegativity among heterosexuals and lesbian women and gay men. *European Journal of Social Psychology, 47*(5), 580-599.
- Magrath, R., Cleland, J., & Anderson, E. (2017). Bisexual Erasure in the British Print Media: Representation of Tom Daley's Coming Out. *Journal of Bisexuality, 17*(3), 300–317.
- Maliepaard, E. (2018). Disclosing bisexuality or coming out? Two different realities for bisexual people in the Netherlands. *Journal of Bisexuality, 18*(2), 145-167.
- Maliepaard, E. (2020). *Internationaal onderzoek naar ervaringen en realiteit van personen die op meerdere geslachten en/of genders vallen*. Amsterdam: Atria
- Maliepaard, E., & Baumgartner, R. (Eds.). (2020). *Bisexuality in Europe: Sexual Citizenship, Romantic Relationships, and Bi+ Identities* (1st ed.). Routledge.
- Mallett, R.K., Huntsinger, J.R., Sinclair, S., & Swim, J.K. (2008). Seeing through their eyes: When majority group members take collective action on behalf of an outgroup. *Group Processes & Intergroup Relations, 11*(4), 451-470.
- Matsick, J.L., & Rubin, J.D. (2018). Bisexual prejudice among lesbian and gay people: Examining the roles of gender and perceived sexual orientation. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 5*(2), 143.

- Marsh, R.L., Ward, T.B., & Landau, J.D. (1999). The inadvertent use of prior knowledge in a generative cognitive task. *Memory & cognition*, 27(1), 94-105.
- Matsuda, W.T., Rouse, S.V., & Miller-Perrin, C.L. (2014). Validation of the attitudes regarding bisexuality scale: Correlations with ratings of a positive media image of bisexual men and women. *Journal of Bisexuality*, 14(2), 265-276.
- Marx, R.A., & Kettrey, H.H. (2016). Gay-straight alliances are associated with lower levels of school-based victimization of LGBTQ+ youth: A systematic review and meta-analysis. *Journal of youth and adolescence*, 45(7), 1269-1282.
- Mayberry, M. (2013). Gay-straight alliances: Youth empowerment and working toward reducing stigma of LGBT youth. *Humanity & Society*, 37(1), 35-54.
- Mayberry, M. (2006). The story of a Salt Lake City gay-straight alliance: Identity work and LGBT youth. *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 4(1), 13-31.
- McKeown, S., & Taylor, L.K. (2018). Perceived peer and school norm effects on youth antisocial and prosocial behaviours through intergroup contact in Northern Ireland. *British Journal of Social Psychology*, 57(3), 652-665.
- McLean, K. (2008). Silences and stereotypes: the impact of (mis) constructions of bisexuality on Australian bisexual men and women. *Gay and Lesbian issues and Psychology Review*, 4(3), 158-166.
- Mereish, E.H., Katz-Wise, S.L., & Woulfe, J. (2017). Bisexual-specific minority stressors, psychological distress and suicidality in bisexual individuals: the mediating role of loneliness. *Prevention science*, 18(6), 716-725.
- Mereish, E., & Poteat, V.P. (2014). Effects of heterosexuals' direct and extended friendships with sexual minorities on their attitudes and behaviors: intergroup anxiety and attitude strength as mediators and moderators. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(3), 147-157.
- Miles, E., & Crisp, R.J. (2014). A meta-analytic test of the imagined contact hypothesis. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(1), 3-26.
- Miller, A.K., Markman, K.D., Wagner, M.M., & Hunt, A.N. (2013). Mental simulation and sexual prejudice reduction: the debiasing role of counterfactual thinking. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 190-194.
- Mitchell, R.C., Davis, K.S., & Galupo, M.P. (2015). Comparing perceived experiences of prejudice among self-identified plurisexual individuals. *Psychology & Sexuality*, 6(3), 245-257.
- Mohr, J.J., & Rochlen, A.B. (1999). Measuring attitudes regarding bisexuality in lesbian, gay male, and heterosexual populations. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 353-369
- Monheim, C. L., & Ratcliff, J. J. (2021). Perceived social norms and acceptance of transgender students in gendered restrooms. *Journal of LGBT Youth*, 1-17.
- 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.

- Morgenroth, T., Sendén, M.G., Lindqvist, A., Renström, E.A., Ryan, M.K., & Morton, T.A. (2021). Defending the sex/gender binary: The role of gender identification and need for closure. *Social Psychological and Personality Science*, 12(5), 731-740.
- Moss-Racusin, C. A., & Rabasco, H. (2018). Reducing gender identity bias through imagined intergroup contact. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(8), 457-474.
- Mulick, P.S., & Wright Jr, L.W. (2002). Examining the existence of biphobia in the heterosexual and homosexual populations. *Journal of Bisexuality*, 2(4), 45-64.
- Mulvey, L. (1989). Visual pleasure and narrative cinema. In *Visual and other pleasures* (pp. 14-26). Palgrave Macmillan, London.
- Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39(3), 629-649.
- Nielsen, S.E., Harbke, C.R., & Herbstrith, J.C. (2020). Uncovering bi-as: Developing new measures of binegativity. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*.
- Nijstad, B.A., De Dreu, C.K., Rietzschel, E.F., & Baas, M. (2010). The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence. *European Review of Social Psychology*, 21(1), 34-77.
- Norton, A.T., & Herek, G.M. (2013). Heterosexuals' attitudes toward transgender people: Findings from a national probability sample of US adults. *Sex roles*, 68(11-12), 738-753.
- Ortega-Martín, J.L., Portnova, T., Zurita-Ortega, F., & Ubago-Jiménez, J.L. (2021). Correlation between the Need for Cognitive Closure and Narrative Creativity in Secondary Education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4333.
- Oyler, D.L., Price-Blackshear, M.A., Pratscher, S.D., & Bettencourt, B.A. (2021). Mindfulness and intergroup bias: A systematic review. *Group Processes & Intergroup Relations*.
- 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
- Paolini, S., Harwood, J., & Rubin, M. (2010). Negative intergroup contact makes group memberships salient: Explaining why intergroup conflict endures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(12), 1723-1738.
- Park, B., & Judd, C.M. (2005). Rethinking the link between categorization and prejudice within the social cognition perspective. *Personality and Social Psychology Review*, 9(2), 108-130.
- Perez-Figueroa, A.M., Alhassoon, O. M., & Wang-Jones, T. (2013). The effect of psychoeducation on attitudes toward bisexuality. *Journal of Bisexuality*, 13(3), 338-355.
- Pettigrew, T.F., Christ, O., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2007). Direct and indirect intergroup contact effects on prejudice: A normative interpretation. *International Journal of intercultural relations*, 31(4), 411-425.
- 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.

Pettigrew, T.F., Tropp, L.R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International journal of intercultural relations*, 35(3), 271-280.

Plant, E.A. (2004). Responses to interracial interactions over time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(11), 1458-1471.

Poteat, V.P., & Birkett, M. (2017). Sexual prejudice: Advances in conceptual and empirical models. In C.G. Sibley & F.K. Barlow (Eds.), *The Cambridge handbook of the psychology of prejudice*, 371–391.

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.

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.

Roberts, T.S., Horne, S.G., & Hoyt, W.T. (2015). Between a gay and a straight place: Bisexual individuals' experiences with monosexism. *Journal of Bisexuality*, 15(4), 554-569.

Ron, Y., Solomon, J., Halperin, E., & Saguy, T. (2017). Willingness to engage in intergroup contact: A multilevel approach. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 23(3), 210.

Rohmann, A., Florack, A., & Piontkowski, U. (2006). The role of discordant acculturation attitudes in perceived threat: An analysis of host and immigrant attitudes in Germany. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 683-702.

Ross, L.E., Salway, T., Tarasoff, L.A., MacKay, J.M., Hawkins, B. W., & Fehr, C. P. (2017). Prevalence of depression and anxiety among bisexual people compared to gay, lesbian, and heterosexual individuals: A systematic review and meta-analysis. *The Journal of Sex Research*, 0(0), 1-22.

Rust, P.C. (1993). Neutralizing the political threat of the marginal woman: Lesbians' beliefs about bisexual women. *Journal of Sex Research*, 30(3), 214-228.

Reynolds, K.J., & Turner, J.C. (2006). Individuality and the prejudiced personality. *European review of social psychology*, 17(1), 233-270.

Salvati, M., Chiorri, C., & Baiocco, R. (2019). The relationships of dispositional mindfulness with sexual prejudice and internalized sexual stigma among heterosexual and gay/bisexual men. *Mindfulness*, 10(11), 2375-2384.

Salvati, M., & Chiorri, C. (2021). Dispositional Mindfulness in Heterosexual and Lesbian/Bisexual Women: Associations with Sexual Prejudice and Internlized Sexual Stigma. *Journal of Homosexuality*, 1-25.

Sarno, E. L., Newcomb, M. E., Feinstein, B. A., & Mustanski, B. (2020). Bisexual Men's Experiences with Discrimination, Internalized Binegativity, and Identity Affirmation: Differences by Partner Gender. *Archives of Sexual Behavior*, 49(5), 1783-1789.

- Sassenberg, K., Moskowitz, G.B., Fetterman, A., & Kessler, T. (2017). Priming creativity as a strategy to increase creative performance by facilitating the activation and use of remote associations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 68, 128-138.
- Scheepers, D., Saguy, T., Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (2014). A shared dual identity promotes a cardiovascular challenge response during interethnic interactions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(3), 324–341.
- 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? Will & Grace and the Parasocial Contact Hypothesis. *Journal of Homosexuality*, 51(4), 15–37.
- Scroggins, W.A., Mackie, D.M., Allen, T.J., & Sherman, J.W. (2016). Reducing prejudice with labels: Shared group memberships attenuate implicit bias and expand implicit group boundaries. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(2), 219-229
- Shadid, W.A. (1998). *Grondslagen van interculturele communicatie*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- 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.
- 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.
- Stangor, C., Sechrist, G.B., & Jost, J.T. (2001). Social influence and intergroup beliefs: The role of perceived social consensus. In J.P. Forgas & K.D. Williams (Eds.), *Social influence: Direct and indirect processes*, 235–252.
- Stephan, W.G. (2014). Intergroup anxiety: Theory, research, and practice. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3), 239-255.
- Stark, T.H. (2020). Indirect contact in social networks: Challenging common interpretations of the extended contact hypothesis. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(3), 441-461.
- Stone, J., Whitehead, J., Schmader, T., & Focella, E. (2011). Thanks for asking: Self-affirming questions reduce backlash when stigmatized targets confront prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(3), 589–598.
- Tajfel, H. and Turner, J.C. (1986) The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., *Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers, Chicago, 7-24.
- Tankard, M.E., & Paluck, E.L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.
- 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
- Toews, J.B. (2020). The Effect of Imagined Intergroup Contact and Need for Closure on Attitudes Toward Bisexuality. *Journal of Bisexuality*, 20(1), 19-39.



- 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
- Toomey, R.B., Ryan, C., Diaz, R.M., & Russell, S.T. (2011). High School Gay–Straight Alliances (GSAs) and Young Adult Well-Being: An Examination of GSA Presence, Participation, and Perceived Effectiveness. *Applied Developmental Science*, 15(4), 175–185.
- Tropp, L.R. (2003). The psychological impact of prejudice: Implications for intergroup contact. *Group processes & intergroup relations*, 6(2), 131-149.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., & Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.
- 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.
- Todd, A.R., Bodenhausen, G.V., & Galinsky, A. D. (2012). Perspective taking combats the denial of intergroup discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(3), 738-745.
- 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.
- Vezzali, L., Brambilla, M., Giovannini, D., & Paolo Colucci, F. (2016). Strengthening Purity: Moral Purity as a Mediator of Direct and Extended Cross-Group Friendships on Sexual Prejudice. *Journal of Homosexuality*, 64(6), 716–730.
- Vijlbrief, A. & Felten, H. (2018) *Samen sterk met een GSA Onderzoek naar de ervaren baat van GSA's onder LHBT-leerlingen op het vmbo Utrecht*: Movisie
- Wang, A.Y., & Feinstein, B.A. (2020). The perks of being bi+: Positive sexual orientation–related experiences among bisexual, pansexual, and queer male youth. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*.
- 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.
- Ward, T.B. (2007). Creative cognition as a window on creativity. *Methods*, 42(1), 28-37.
- Webster, D.M., & Kruglanski, A.W. (1997). Cognitive and Social Consequences of the Need for Cognitive Closure. *European Review of Social Psychology*, 8(1), 133–173.
- Wekker, G., & Lutz, H. (2001), 'Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender-en etniciteitsdenken in Nederland'. M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (red.), *Caleidoscopische visies: de zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland*, Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen, 25r49.
- Wenzel, M., Mummendey, A., & Waldzus, S. (2008). Superordinate identities and intergroup conflict: The ingroup projection model. *European review of social psychology*, 18(1), 331-372.



- Wilson, M.E., (2021). "Who is Bisexual? Perceptions of Sexual Orientations Under Ambiguity". *Arts & Sciences Electronic Theses and Dissertations*. 2276.
- Wonderen, van, R., & Felten, H. (2020). *Waarom contact werkt*. Utrecht: KIS
- 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.
- Worthen, M.G. (2012). Understanding college student attitudes toward LGBT individuals. *Sociological Focus*, 45(4), 285-305.
- Worthen, M.G. (2014). The interactive impacts of high school gay-straight alliances (GSAs) on college student attitudes toward LGBT individuals: An investigation of high school characteristics. *Journal of Homosexuality*, 61(2), 217-250
- 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), 73-90.
- Yescavage, K., & Alexander, J. (2003). BI FILM-VIDEO WORLD. *Journal of Bisexuality*, 3(2), 109–127.
- Zhou, S., Page-Gould, E., Aron, A., Moyer, A., & Hewstone, M. (2019). The extended contact hypothesis: A meta-analysis on 20 years of research. *Personality and Social Psychology Review*, 23(2), 132-160.