



Kennisplatform  
**inclusief samenleven**

AUTEURS  
HANNEKE FELTEN  
RENÉ BROEKROELOFS

WAT WERKT BIJ

HET  
VERMINDEREN  
VAN  
DISCRIMINATIE



# Inhoud

|   |    |
|---|----|
| Inleiding.....  | 4  |
| 1 Feiten & Cijfers.....                               | 10 |
| 1.1 Hoe vaak komt discriminatie voor? .....           | 10 |
| Houding ten aanzien van bepaalde groepen.....         | 11 |
| Gedrag ten aanzien van minderheidsgroepen.....        | 11 |
| Ervaringen met discriminatie .....                    | 12 |
| 1.2 Uitingsvormen van discriminatie .....             | 13 |
| 1.3 Wanneer komt discriminatie voor? .....            | 14 |
| 1.4 Wat zijn de oorzaken? .....                       | 14 |
| 2 Context.....  | 18 |
| 2.1 Racisme.....                                      | 18 |
| 2.2 Seksediscriminatie / seksisme .....               | 19 |
| 2.3 LHBTI-discriminatie.....                          | 20 |
| 2.4 Beperking.....                                    | 20 |
| 2.5 Wet- en regelgeving.....                          | 21 |
| 2.6 Aanpak discriminatie in Nederland.....            | 22 |
| 3 Wat werkt in het voorkomen van discriminatie? ..... | 24 |
| 3.1 Inleven en empathie bevorderen .....              | 24 |
| 3.1.1 Bewijs voor effect.....                         | 25 |
| 3.1.2 Waarom werkt het mechanisme? .....              | 27 |
| 3.1.3 Wanneer werkt het mechanisme niet?.....         | 27 |
| 3.1.4 Voorbeelden type interventies.....              | 30 |
| 3.1.5 Verminderen van welk type discriminatie? .....  | 30 |
| 3.2 Sociale norm veranderen .....                     | 32 |
| 3.2.1 Bewijs voor effect.....                         | 32 |
| 3.2.2 Waarom werkt het mechanisme? .....              | 34 |
| 3.2.3 Wanneer werkt het mechanisme niet?.....         | 35 |
| 3.2.4 Voorbeelden type interventies.....              | 37 |
| 3.2.5 Verminderen van welk type discriminatie? .....  | 38 |
| 3.3 Confronteren en bewustwording stimuleren.....     | 40 |
| 3.3.1 Bewijs voor effect.....                         | 40 |
| 3.3.2 Waarom werkt het mechanisme? .....              | 43 |
| 3.3.3 Wanneer werkt het mechanisme niet?.....         | 43 |
| 3.3.4 Voorbeelden type interventies.....              | 45 |
| 3.3.5 Verminderen van welk type discriminatie? .....  | 45 |
| 3.4 Flexibel denken door counter-stereotypen .....    | 46 |
| 3.4.1 Bewijs voor effect.....                         | 47 |
| 3.4.2 Waarom werkt het mechanisme? .....              | 49 |
| 3.4.3 Wanneer werkt het mechanisme niet?.....         | 49 |



|  |    |
|--|----|
| 3.4.4 Voorbeelden type interventies.....   | 50 |
| 3.4.5 Verminderen van welk type discriminatie?.....                                      | 51 |
| 3.5 Relatie tussen werkzame mechanismen.....   | 51 |
| 3.6 Andere werkzame mechanismen.....   | 52 |
| 3.6.1 Objectivering.....   | 52 |
| 3.6.2 Extended contact / vicarious contact.....  | 53 |
| 3.6.3 Morele verheffing.....   | 54 |
| 3.6.4 Denkbeeldig contact.....   | 54 |
| 3.6.5 Angst verminderen.....   | 55 |
| 3.6.6 Een gemeenschappelijke groepsidentiteit versterken en creëren van wij-gevoel.....  | 55 |
| 3.6.7 Mindfulness.....   | 56 |
| 3.6.8 Leren ingrijpen als omstander.....   | 56 |
| 3.6.9 Kennis geven.....  | 57 |
| 3.7 Wat werkt tegen institutionele vormen van discriminatie?.....                        | 58 |
| 3.8 Competenties van uitvoerders.....  | 59 |
| 3.8.1 Uitvoerders die werken aan empathie en inleving.....                               | 59 |
| 3.8.2 Uitvoerders die werken aan een sociale norm.....                                   | 60 |
| 3.8.3 Uitvoerders die werken aan counter-stereotiep denken.....                          | 60 |
| 3.9 Veelbelovende aanpakken.....   | 61 |
| 3.9.1. Ketí Kotí Tafels.....   | 61 |
| 3.9.2. Verdacht (door Control Alt Delete).....   | 62 |
| 3.9.3. GSA's op scholen (door COC Nederland).....  | 62 |
| 3.9.4. Uitvoerders die werken aan bewustwording en zelfcontrole.....                     | 64 |
| 3.9.5. Gelijk = Gelijk? (door Diversion).....  | 65 |
| 3.9.6. Selecteren zonder vooroordelen (door het College van de Rechten van de Mens)..... | 65 |
| 3.9.7. Blue eyes, brown eyes: de filmworkshop (door Şeydâ Buurman).....                  | 67 |
| 3.9.8. Workshop Gender blender (door SexMatters).....                                    | 68 |
| 3.9.9. Consortium zelfbeschikking.....   | 69 |
| 4 Conclusies.....  | 71 |
| Literatuur.....  | 74 |



# Inleiding

Ondanks het verbod op discriminatie komt discriminatie nog veel voor: het is een hardnekkig en complex probleem. Wetenschappers doen daarom veel onderzoek naar de vraag: wat werkt om discriminatie te verminderen? Deze kennis is zeer handig en bruikbaar voor beleidsmakers en de makers van de diverse methoden en interventies die gebruikt worden in de praktijk om vooroordelen, stereotypen en discriminatie aan te pakken. In dit Wat werkt dossier is het doel deze wetenschappelijke 'wat werkt' kennis toegankelijk te maken voor de praktijk.

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

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

- discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en godsdienst.
- discriminatie op basis van seksuele voorkeur en genderidentiteit ofwel discriminatie van LHBT (staat voor lesbische vrouwen, homomannen, biseksuele- transgender-) personen.
- discriminatie op grond van sekse (vrouw versus man).
- discriminatie op grond van beperking

Dat neemt niet weg dat veel van de informatie in dit dossier ook bruikbaar is voor het tegengaan van discriminatie van andere groepen.

## KIS- EN MOVISIERAPPORTEN DIE AAN DE BASIS STAAN VAN DIT WAT WERKT BIJ-DOSSIER:

- Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat-Lampe & Razenberg, I. (2020). *Je moet het gewoon gaan doen: Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het mkb*. Utrecht: KIS.
- Broekroelofs, R., Kros, K. & Felten, H. (2021). *Verminderen van discriminatie tegen bi+mensen. Wat werkt? Een literatuurstudie*. Utrecht: Movisie.
- Felten, H. (2016). *Rainbows & Refugees: Verkennend onderzoek naar wat werkt bij het vergroten van de acceptatie van LHBT onder vluchtelingen*. Utrecht: KIS.
- Felten, H. (2017). *Genderhokjes doorbreken: (hoe) werkt dat? De resultaten van een theoriegestuurde evaluatie*. Alliantie Genderdiversiteit: Utrecht.
- Felten, H. (2017). *Riek Stienstra lezing: hoe bestrijd je schijntolerantie?* Amsterdam: Edu Divers.
- Felten, H. (2020). *Hoe ga je vooroordelen over mensen met een psychische kwetsbaarheid tegen: wat werkt?* Utrecht: Movisie.

- Felten, H. (2022). *Online ontmoeting tussen mensen die van elkaar verschillen in afkomst en religie: wanneer en hoe werkt dat?* Utrecht: Movisie.
- Felten, H., Asante, A., Donker R., Andriessen, I. & Noor, S. (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme*. Een literatuuronderzoek. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Briels, B., Taouanza, I., Walz, G. (2017) *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Utrecht: Movisie.
- Felten, H. & Broekroelofs, R. (2019). *Primen in de praktijk. Verkenning naar onbewuste vooroordelen via primen*. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Broekroelofs, R. & Van de Kamp, J. (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen: wat werkt in het verminderen van vooroordelen en discriminatie onder kinderen op de basisschool?* Utrecht: KIS.
- Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). *Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroting acceptatie homoseksualiteit*. Utrecht: Movisie.
- Felten, H. & Herder, M. (2020). *Nieuwe buurtbewoners. Hoe ga je vooroordelen over mensen met een psychische kwetsbaarheid tegen: wat werkt?* Utrecht: Movisie.
- Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie*. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Oostrum, D., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie*. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Stobbe, E., Vlug, J. (2022). *Samenwerken tussen mensen van verschillende achtergronden aan een goed doel. Hoe leidt dat tot meer gelijkheid?* Movisie: Utrecht.
- Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R. (2018) *Meerdere vliegen in een klap: Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn*. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale mediacampagnes tegen discriminatie*. Utrecht: KIS.
- Felten, H. & Vijlbrief, A. *Doing it for optimal impact: Tips voor effectiever discriminatie verminderen over LHBTII's in voorlichtingen, trainingen en workshops*. Utrecht: Movisie.
- Felten, H. , Van Wonderen, R., Cadat-Lampe, M. & Van de Kamp, J. (2021). *Openlijk en onomwonden racisme: Een literatuurstudie naar motieven, oorzaken, gevolgen en mogelijke aanpakken*. Utrecht: KIS.
- Felten, H. (2019) *Hatespeech aanpakken door emoties te delen*. Utrecht: KIS.
- Fitzpatrick, H. , Felten, H., Harnacke C. (2022). *Validisme aanpakken ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking. Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking*. Utrecht: Movisie.
- 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.
- Kros, K. & Felten, H. (2022). *Ontmoeting tijdens een kunstzinnige activiteit tussen mensen die van elkaar verschillen in afkomst en religie. Wanneer en hoe werkt het?* Utrecht: Movisie.
- Taouanza, I., Felten, H. en Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten*. Utrecht: KIS.

- Visser, A. & Felten, H. (2018) *Discriminatie in werving en selectie: Wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie.
- Van Wonderen, R. & Felten, H. (2020). *Waarom contact werkt? Het wat en waarom van sociaal contact tussen mensen die verschillen in afkomst en religie*. Utrecht: KIS

## WAT IS DISCRIMINATIE?

In het allereerst artikel van de Nederlandse grondwet staat dat discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras'<sup>1</sup>, geslacht of welke andere grond dan ook, niet is toegestaan. Het verbod op discriminatie is dus een belangrijk principe in de Nederlandse samenleving. Toch komt discriminatie nog veel voor.

## DEFINITIE

De juridische definitie van discriminatie is de volgende:

**'elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast'<sup>2</sup>**

Het Sociaal en Cultureel Planbureau formuleert het als volgt:

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

Essentieel is dat het bij discriminatie gaat om onderscheid maken op basis van een kenmerk dat niet relevant is in een bepaalde kwestie. Bijvoorbeeld: een jongere weigeren als stagiair-receptionist vanwege zijn of haar afkomst. Afkomst is immers een factor die er niet toe doet. Wanneer iemand anders wordt behandeld, vanwege een kenmerk dat wél relevant is in de context, dan is er geen sprake van discriminatie. Bijvoorbeeld: wanneer een jongere wordt geweigerd als stagiair-receptionist wegens het niet hebben van bepaalde vaardigheden die relevant zijn voor de functie, is dit geen discriminatie<sup>3</sup>.

Naast juridische discriminatie wordt soms ook de term *ervaren discriminatie* gebruikt. Ervaren discriminatie gaat het om wat mensen zelf ervaren als discriminatie, en dat ook zo benoemen. Uitingen die volgens de definities niet onder discriminatie vallen, kunnen wel zo ervaren worden. Dit geldt ook andersom: wat juridisch gezien discriminatie is, wordt niet altijd en door iedereen als zodanig opgemerkt (Andriessen et al., 2014).

## GRONDEN VAN DISCRIMINATIE

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

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

<sup>2</sup> [www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html](http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html)

<sup>3</sup> [www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie](http://www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie)

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

## GESLACHT, GENDER EN SEKSE: WAT IS HET VERSCHIL?

### Sekse

Sekse, ofwel geslacht, gaat over de lichamelijke van iemand: chromosomen, primaire en secundaire geslachtskenmerken. Op basis van biologische verschillen wordt men doorgaans binair ingedeeld in man of vrouw. Maar lichamelijke is meer dan dat. Intersekse is een variatie op wat als de mannelijke of vrouwelijke sekse wordt beschouwd. Bijvoorbeeld meisjes geboren met XY-chromosomen en jongens met XX-chromosomen <sup>4</sup>.

### Gender

Gender is de sociale betekenis die een samenleving aan het lichaam geeft, waarbij genderidentiteit staat voor de beleving van je gender, ofwel: voel je je man, vrouw, ertussenin, geen beide of anders? <sup>5</sup>.

### Cis vrouw/ cis man

Dit is de benaming voor iemand die zich qua gender identificeert met het toegewezen geboortegeslacht wordt cis genoemd (Latijn voor 'aan dezelfde kant'). De meeste mensen zijn dus cisgender. Ofwel cisgender is het tegenovergestelde van transgender.

### Transgender

Dit is het tegenovergestelde van 'cisgender'. Dit kunnen mensen zijn die zich identificeren als trans vrouw, trans man, maar ook als non-binair. Van de volwassen bevolkingsgroep heeft 0,6 à 0,7 procent een identiteit die niet overeenkomt met het geslacht dat bij hun geboorte is toegewezen (Kuyper, 2017); dat is ongeveer 1 op de 167 mensen.

### Non-binaire genderidentiteit

Dit is een overkoepelende term voor zeer veel verschillende genderidentiteiten waarbij men zich niet exclusief als 'vrouwelijk' of 'mannelijk' identificeert (niet-binair). Verschillende onderzoeken tonen verschillende percentages als het gaat om de non-binaire groep, een transgendersubgroep. Een vragenlijst onder Rotterdamse studenten bijvoorbeeld toont dat 3 procent van hen zich niet als binair identificeert. Een ander onderzoek onder 80.000 Amerikaanse jongeren toont vergelijkbare uitkomsten (Transvisie, 2019). Nederlands onderzoek wijst uit dat het zelfs over 6 procent gaat (Hommes, 2017).

4 Voor meer informatie [sense.info/nl/ontdek-je-lichaam/intersekse](https://sense.info/nl/ontdek-je-lichaam/intersekse)

5 Voor meer informatie: [genderbread.org](https://genderbread.org)

## VORMEN VAN DISCRIMINATIE

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

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

Een bekende vorm van institutionele discriminatie is institutioneel racisme. Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergrond, huidskleur of religie (Andriessen, 2020; Cadat-Lampe & Andriessen, 2020; Cadat-Lampe & Felten, 2021; College van de Rechten van de Mens, 2021). Belangrijk is dat dit kan gaan om twee typen regels of processen: (1) regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren en (2) regels of processen (geschreven of ongeschreven) die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar er in de praktijk wel voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld. In de Nederlandse praktijk kun je institutioneel racisme herkennen doordat witte mensen vaak worden bevoordeeld, terwijl zwarte mensen, mensen van kleur, mensen met dubbele nationaliteit, en/of mensen op basis van hun religieuze achtergrond, zoals moslims, worden benadeeld (Felten et al. 2021).

Een andere bekende vorm is institutioneel validisme. Koster (2021) beschrijft (op basis van Den Brok-Rouwendaal, 2005) in hoeverre activiteiten en voorzieningen die voor anderen vanzelfsprekend zijn, niet vanzelfsprekend zijn voor mensen met een beperking. Instituten nemen dus mensen zonder beperking dus als norm en sluiten met beperking uit.

Wanneer er sprake is van interpersoonlijke discriminatie of van institutionele discriminatie is soms moeilijk te bepalen. Als een individuele politieagent iemand een bekeuring geeft omdat diegene een donkere huidskleur heeft en deze agent vooroordelen heeft over mensen met een donkere huidskleur, dan is dit interpersoonlijke discriminatie. Maar wanneer het binnen een politiekorps een normale gang van zaken is om mensen met een donkere huidskleur vaker te bekeuren, dan is dat institutionele discriminatie (Pincus, 1996). Bij institutionele discriminatie gaat het om structuren, processen en 'klimaat' binnen organisaties, en vooral binnen grotere sectoren, die zorgen voor ongelijkheid (Jones, 1997; Griffith, et al. 2007). Interpersoonlijke discriminatie en institutionele discriminatie kunnen dus gelijktijdig plaats vinden en elkaar versterken, zoals het geval kan zijn bij de betreffende politieagent: hij kan discrimineren op basis van zijn eigen vooroordelen en op basis van de normen in de omgeving en zijn eigen vooroordelen kunnen daardoor weer versterkt worden.

Sommige onderzoekers of activisten maken ook nog een onderscheid tussen discriminatie en racisme: racisme staat dan voor de meer structurele vorm van uitsluiting van niet 'witte' mensen die eeuwenlang al gaande is, terwijl discriminatie gaat om het handelen naar vooroordelen en niet noodzakelijk structureel van aard is en dus bijvoorbeeld ook kan spelen vanuit iemand uit de minderheidsgroep naar iemand uit de meerderheidsgroep (zie o.a. Harllel, Hall, Taliaferro, 2003; Nazroo, 2003). Tegelijkertijd wordt de term



racisme ook gebruikt om aan te geven dat het gaat om discriminatie op grond van afkomst, zoals seksisme wordt gebruikt om te verwijzen naar discriminatie op grond van sekse.

Daarnaast is er, juridisch gezien, een verschil tussen directe discriminatie en indirecte discriminatie. Bij directe discriminatie wordt een persoon op een andere wijze behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie. Bij indirecte discriminatie gaat het om een, ogenschijnlijk, neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze, waardoor personen uit een bepaalde groep (bijvoorbeeld met een bepaalde levensovertuiging of van een bepaald geslacht) worden getroffen <sup>6</sup>. Bijvoorbeeld: een restaurant laat geen honden toe. Hierdoor maakt het restaurant indirect onderscheid op grond van een handicap. Mensen met een blindengeleidenhond mogen dus niet naar binnen <sup>7</sup>.

### VERGROTEN WEERBAARHEID JONGEREN

Dit 'Wat werkt bij' dossier gaat over hoe we discriminatie (in het bijzonder op grond van afkomst, religie en/of huidskleur en op grond van seksuele voorkeur en/of genderidentiteit) kunnen verminderen.

Er is ook 'wat werkt' kennis over hoe de mensen, die gediscrimineerd worden (in het bijzonder jongeren), weerbaar worden.

#### Zie ook:

[www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-versterken-weerbaarheid-jongeren](http://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-versterken-weerbaarheid-jongeren)

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

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

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

---

<sup>6</sup> [www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie](http://www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie)

<sup>7</sup> [werkwacht.nl/artikel/indirecte-discriminatie](http://werkwacht.nl/artikel/indirecte-discriminatie)

# 1. Feiten & Cijfers

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

## 1.1. HOE VAAK KOMT DISCRIMINATIE VOOR?

Het is ingewikkeld om te achterhalen hoe vaak discriminatie voorkomt. In het rapport [Discriminatiecijfers 2021](#) van kenniscentrum Art.1, het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties en de Nationale Politie staat hoe vaak er gemeld is bij politie, antidiscriminatiebureaus, bij Mind (meldpunt online discriminatie). Ook staat in dit rapport hoeveel verzoeken het College van de Rechten van de Mens heeft gekregen om een oordeel te geven in een bepaalde zaak of er sprake is van discriminatie of niet. Discriminatie wordt echter meestal niet gemeld. Volgens onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) wordt 3% van de ervaringen met discriminatie gemeld bij één van de bovengenoemde instanties (Andriessen et al. 2020). Dat betekent in werkelijkheid dat de cijfers van discriminatie incidenten veel hoger zijn dan wordt geregistreerd in de jaarlijkse rapportages 'discriminatiecijfers'.

Redenen om discriminatie niet te melden, zijn:

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

Mogelijk is discriminatie voor veel groepen in Nederland niet een incident, maar een terugkerende mogelijk zelfs dagelijkse ervaring, zo komt naar voren uit recent onderzoek (Kros et al., In press). Dit is in lijn met het werk van Essed (1984) die dit al beschreef met betrekking tot racisme in de jaren 80 van de vorige eeuw.

### Houding ten aanzien van bepaalde groepen

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

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

### Houding ten aanzien van joden, moslims en vluchtelingen:

- In een steekproef onder 2.350 jongeren geeft 2 procent van zowel de christelijke als niet-gelovige jongeren aan niet zo positief te denken over Joden in Nederland. Bij islamitische jongeren ligt dit percentage op 12 procent en bij andere gelovigen op de 6 procent (van Wonderen en Wagenaar, 2015).

- In een steekproef onder 3.792 jongeren geeft iets meer dan 30 procent van de jongens aan negatief tot zeer negatief te denken over moslims. Dat is twee keer zo vaak als bij meisjes: daarvan denkt in dezelfde steekproef 15 procent negatief over moslims (Van Wonderen & Van Kapel, 2017).
- Ruim een vijfde (22 procent) van de Nederlandse bevolking ziet vluchtelingen als een bedreiging voor de veiligheid in Nederland. Het grootste deel (49 procent) ervaart deze dreiging echter niet. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren als het gaat om de Nederlandse waarden en normen: 27 procent meent dat vluchtelingen op dit vlak een bedreiging vormen, 45 procent vindt van niet (Kloosterman, 2018).

#### Houding ten aanzien van LHBT-personen:

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

#### Houding ten aanzien van mensen met een beperking:

- Hier is en wordt nauwelijks onderzoek naar gedaan. Uit een studie van De Boer et al. (2014) is wel bekend dat Nederlandse kleuters in vergelijking met leeftijdsgenoten in de Verenigde Staten en Griekenland een opvallend sterke negatieve attitude hebben ten aanzien van kinderen met een beperking. Ouders van kinderen in het basisonderwijs staan in het algemeen positief ten aanzien van de inclusie op school van kinderen met een beperking, maar dat is niet geval ten aanzien van de inclusie van kinderen met meervoudige beperking (de Boer & Munde, 2015).

#### Gedrag ten aanzien van minderheidsgroepen

Naast cijfers over de houding van mensen zijn er ook onderzoeken naar het gedrag jegens mensen uit een minderheidsgroep. Uit verschillende experimentele onderzoeken blijkt dat bij gelijkwaardige sollicitatiebrieven en ervaringen, sollicitanten met een niet-westers klinkende naam een significant lagere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek (Andriessen et al, 2010; Blommaert, et al. 2013; Thijsen et al. 2019; Ramos et al. 2019).

Ook is bewezen dat mensen die worden gezien als moslim en mensen met een donkere huidskleur in Nederland minder kans maken om (met een zelfde CV) te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan mensen die niet als moslim worden gezien en mensen met een lichte huidskleur (Thijssen et al. 2022). Ook vrouwen met een hoofddoek maken minder kans dan vrouwen zonder hoofddoek (Fernández-Reino & Di Stasio, Veit, 2022). En uit onderzoek op de woningmarkt is bekend dat mensen op basis van hun afkomst minder kans maken op een woning. Ook wijst slechts 14% van de benaderde makelaars een discriminerend verzoek af, de overige 86% wilden direct of indirect meewerken aan discriminatie (Hoogenbosch & Fiere, 2021).

Voor andere groepen is discriminatie niet via experimentele studies onderzocht. Maar wel is bekend dat discriminatie op de arbeidsmarkt ook (cis)vrouwen treft: een op de drie werkende vrouwen heeft op haar werk last van ongewenste intimiteiten, bedreigingen of pesten tegenover een op de vijf mannen (Portegijs & Van Brakel, 2018). Cis vrouwen ervaren ook arbeidsdiscriminatie vanwege hun zwangerschap (Commissie gelijke behandeling, 2012) en zonder dat er verschillen zijn in persoons- en baankenmerken en functioneren verdienen vrouwen 8% minder salaris dan mannen <sup>8</sup>.

Over discriminatie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt is veel minder bekend. Wel is bekend dat zij minder vaak werk hebben: er is ruim tweemaal zoveel werkloosheid onder mensen met een arbeidsbeperking, aldus [de Sociaal-Economische Raad \(SER\)](#) op basis van cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Biseksuele werknemers rapporteren vaker pesterijen (Kuyper, 2013) en van transgender personen is bekend dat zij vaker geen werk of een (arbeidsongeschiktheids)uitkering hebben (Kuyper, 2017).

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

### Ervaringen met discriminatie

Een andere manier om in beeld te krijgen wat de omvang van discriminatie is door in bevolkingsonderzoek te vragen hoe vaak mensen te maken krijgen met discriminatie. Het SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) heeft een grootschalig onderzoek gedaan naar het ervaren van discriminatie door burgers in 2018 (Andriessen et al. 2020). Hieruit blijkt dat 27% van de Nederlandse bevolking in 2018 discriminatie heeft ervaren. Daarnaast twijfelde nog eens 11% of een incident dat zij meemaakten te maken had met discriminatie. Maar niet iedere Nederlander maakt evenveel discriminatie mee:

- Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren op alle terreinen fors meer discriminatie dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Inclusief de twijfelaars heeft ongeveer een derde van de Nederlanders zonder migratieachtergrond discriminatie ervaren maar onder de groepen met een migratieachtergrond ligt dat percentage ongeveer tweemaal zo hoog. Ook ervaren Nederlanders met een migratieachtergrond meer chronische discriminatie: zo'n 2% van de Nederlanders zonder migratieachtergrond heeft op drie of meer terreinen discriminatie ervaren, tegen 14% van de Marokkaanse en Turkse Nederlanders en 11% van de Nederlanders met een Surinaamse of Antilliaanse afkomst en 8% van de migranten uit Midden- en Oost-Europa. Tussen 2013 en 2018 is de ervaren discriminatie met name onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders wel afgenomen rond het zoeken naar werk en in de (semi)publieke ruimte.
- Lesbische, homoseksuele en biseksuele personen ervaren meer discriminatie dan heteroseksuele personen: inclusief de twijfelaars gaat het bij hetero-personen om 37% die discriminatie heeft ervaren in de afgelopen twaalf maanden, onder LHB-personen is dit 47%. LHB-personen ervaren ook vaker chronisch discriminatie: 65% van de LHB-personen heeft op één terrein discriminatie ervaren, tegen 76% van de heteroseksuelen.
- Van de mensen met een beperking ervaart een groter deel discriminatie dan van de mensen zonder beperking: een kwart van de mensen zonder beperking heeft in de afgelopen twaalf maanden

---

8 [Zie Intermediar](#)

- discriminatie ervaren; van de mensen met een beperking is dat een derde. Discriminatie wordt door mensen met een beperking ook vaker chronisch ervaren (op meerdere terreinen).
- Vrouwen ervaren meer discriminatie dan mannen: van de mannen heeft 35% in 2018 discriminatie ervaren, van de vrouwen is dat 41%. Als we degenen die twijfelen of een situatie met discriminatie te maken had buiten beschouwing laten, dan gaat het om 25% van de mannen en om 28% van de vrouwen. Vrouwen ervaren iets vaker dan mannen op één of twee terreinen discriminatie. Vrouwen ervaren in het bijzonder meer discriminatie dan mannen op de werkvloer. Het gaat dan bijvoorbeeld om beloningsdiscriminatie, discriminatie bij doorstroom naar hogere functies en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

In het bovengenoemde onderzoek van het SCP staan geen specifieke cijfers over mensen die transgender zijn of discriminatie ervaren op grond van genderidentiteit. Echter uit onderzoeken is het volgende bekend:

- Bijna vier van de tien mensen die transgender is, heeft een negatieve ervaring in de openbare ruimte, gepeild in het jaar voorafgaand aan onderzoek van het SCP in 2012 (Keuzenkamp, 2012).
- Uit onderzoek van TNN (Transgender Netwerk Nederland) uit 2018 onder 316 Nederlandse, zowel binaire als non-binaire, transpersonen komen maar voren dat 14 procent van de ondervraagden hebben te maken gehad met geweld, waaronder fysiek geweld, zoals mishandeling, en bedreiging. En 4,3 procent van de ondervraagden maakte wel eens een incident mee waarbij de dader een seksuele intentie had. Ook maakte 40 procent van de totale groep huiselijk geweld mee. Van psychisch geweld tot fysiek lichamelijk geweld. En zo'n 60 procent van deze personen voelt zich wel eens tot vaak onveilig (Oosterhout, 2018).
- Over discriminatie ten aanzien van non-binaire transpersonen is weinig bekend. Wel is bekend uit kwalitatief onderzoek dat deze groep in dagelijkse bureaucratische processen, bijvoorbeeld bij instanties, aanloopt tegen het feit dat ze hun geboortegeslacht moeten opgeven. Daarnaast is er lang weinig erkenning binnen de medische wereld geweest, daar begint sinds het afgelopen jaar langzaam verandering in te komen (Richards et al. 2016). Het feit dat er nog relatief weinig bekend is over deze groep zegt tevens wat over hun marginaliteit (Vijlbrief, Saharso, Ghorashi, 2019).

## 1.2. UITINGSVORMEN VAN DISCRIMINATIE

Discriminatie kan op persoonlijk niveau verschillende uitingsvormen hebben (Andriessen, 2017):

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

Daarnaast is er natuurlijk discriminatie op institutioneel niveau; denk aan institutioneel racisme (Felten et al., 2021a) of institutioneel validisme (Koster, 2021).

### 1.3. WANNEER KOMT DISCRIMINATIE VOOR?

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

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

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

### 1.4. WAT ZIJN DE OORZAKEN?

Bij discriminatie spelen machtsverschillen in de samenleving een belangrijke rol (Felten et al., 2021). Volgens het intersectionele denken ofwel kruispuntdenken zijn verschillende assen van maatschappelijke betekenisgeving (ook wel ‘verschilassen’ genoemd) cruciaal voor ons gevoel van wie we zijn. Wij leven onze levens op de kruispunten van onder andere sekse, etniciteit, sociaal-economische positie, nationaliteit, seksuele voorkeur en het al dan niet hebben van een beperking (Crenshaw, 1989; Wekker & Lutz, 2001). Deze verschillen gaan gepaard met verschillen in macht. Bijvoorbeeld: man, wit en hetero zijn is vaak een onzichtbare norm in diverse contexten in onze samenleving (Wekker & Lutz, 2001).

De belangrijkste voorspellers voor discriminerend gedrag van een individu zijn:

- **gevoelens:** negatieve gevoelens ten aanzien van groepen mensen heten vooroordelen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Als je sterkere vooroordelen hebt ten aanzien van bijvoorbeeld mensen die LHBT zijn, vrouwen of mensen een migratieachtergrond, dan is de kans groter dat je hen discrimineert.
- **denkbeelden:** overdreven denkbeelden over groepen mensen noemen we stereotypen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Als je sterkere stereotiepe beelden hebt ten aanzien van bijvoorbeeld mensen die LHBT zijn, vrouwen of mensen met een migratieachtergrond, dan is de kans groter dat je hen discrimineert.
- **perceptie van sociale normen:** denken hoe anderen denken of denken wat ‘normaal’ gedrag of de normale gang van zaken is (Bartholemew, Parcel, Kok, Gottlieb & Fernandez, 2011; Cialdini, Reno, Kallgren, 1990). Sociale normen worden vaak gebaseerd op wat je om je heen ziet dat de meeste anderen doen en op basis van wat je denkt dat de meeste anderen om jou heen (vooral mensen uit ‘je eigen groep’) vinden. Dus als je bijvoorbeeld als ‘wit’ persoon ziet dat andere ‘witte’ mensen, mensen die worden gezien als ‘niet wit’ met wantrouwen benaderen (wat de mensen doen) of je hoort dat andere ‘witte’ mensen vertellen dat ze vinden dat niet ‘witte’ mensen niet te vertrouwen zijn (wat mensen *vinden*), dan vergroot dat de kans dat jezelf ook niet witte’ mensen gaat discrimineren.

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

### Vooroordelen zijn...

- **gevoelens.** Vooroordelen (in het Engels 'prejudice') zijn negatieve affectieve gevoelens van een specifieke groep. Vooroordelen refereren naar een houding terwijl stereotypen meer cognitief zijn (Gordijn & Wigboldus, 2013). Vooroordelen gaan over een gebrek aan waardering en het hebben van een (zekere mate van) afkeer van mensen omdat ze worden gerekend tot een bepaalde groep. Vooroordelen zijn altijd negatief.
- **zowel impliciet als expliciet.** Vooroordelen worden in de wetenschappelijke literatuur vaak onderverdeeld in impliciete en expliciete vooroordelen. Bij impliciete vooroordelen gaat het om associaties die direct actief worden in het brein zonder dat iemand dit in de gaten heeft. Het uit zich in iemands gedrag of oordelen zonder dat deze daar zelf bewust van hoeft te zijn of dit opzettelijk doet (Gawronski & Bodenhausen 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Expliciete vooroordelen daarentegen zijn opzettelijke en bewust overwogen vooroordelen (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002). Zo kan iemand zich niet bewust zijn van vooroordelen ten aanzien van een bepaalde groep, maar daar wel naar handelen en deze groep wel onterecht anders behandelen (= discrimineren). Denk bijvoorbeeld aan een vrouw die zegt geen vooroordelen te hebben jegens mensen met een donkere huidskleur, maar als ze samen met een donker persoon in de lift staat, houdt ze haar handtas toch steviger vast. De expliciete en impliciete houding komen dus niet altijd overeen (Dovidio, Kawakami, Johnson, Johnson & Howard, 1997; Greenwald & Banaji, 1995).
- **een belangrijke voorspeller van discriminatie.** Dit komt naar voren uit diverse onderzoeken (een review van Fiske uit 2004 in: Pager & Quillian, 2005; Talaska, Fiske & Chaiken, 2008). Zo tonen verschillende onderzoeken aan dat zowel expliciete als impliciete vooroordelen een voorspeller kunnen zijn van (ervaren) discriminatie of anderszins negatieve bejegening (Amodio & Devine, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000; Greenwald, Poehlman, Uhlmann, Banaji, 2009; Hall et al., 2015). Hoe sterk nu precies de invloed van de impliciete vooroordelen op gedrag zijn, is nog niet helemaal helder. Uit een meta-analyse van Forscher (et al. 2019) komt naar voren dat de invloed van de impliciete houding op gedrag kleiner is dan eerder werd gedacht. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat juist ook die sociale omgeving een sterke invloed heeft (Forscher et al. 2019; Vuletich & Payne, 2019) dus ook de omgeving moet mee veranderen.

### Stereotypen zijn...

- **iets anders dan vooroordelen.** In interventies worden stereotypen en vooroordelen vaak als synoniemen van elkaar gebruikt, maar in de psychologie hebben ze ieder een andere betekenis. Terwijl vooroordelen verwijzen naar het affectieve, verwijst de term stereotype naar het cognitieve (Gordijn & Wigboldus, 2013). Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep (Gordijn & Wigboldus, 2013). Het zijn daarmee simplificaties: er zit vaak wel een kern van waarheid in, maar er wordt over gegeneraliseerd. Stereotypen kunnen zeker ook positief zijn, (Czopp, Kay, Cheryan, 2015; Morrison & Bearden, 2007) maar positieve stereotypen kunnen ook negatieve effecten hebben. Bijvoorbeeld: het is een positief stereotype dat moeders warm en aardig zijn, maar daardoor worden ze door werkgevers sneller gezien als onbekwaam en krijgen ze minder betaald vergeleken met mannelijke werknemers (Gordijn & Wigboldus, 2013).
- **zowel impliciet als expliciet.** Net als bij vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotiepe opvattingen of staan er niet bij stil. Zij hebben hierdoor niet in de gaten dat ze ernaar kunnen handelen. We spreken dan over 'impliciete stereotypen' (Amodio & Devine, 2006).

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

### Sociale normen zijn...

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

#### GROTE INVLOED SOCIALE NORMEN: BEPERKT INVLOED INTERVENTIES?

Dat sociale normen van sterke invloed zijn, betekent dat ook de invloed van interventies en methodes beperkt kan zijn: wanneer er de sociale norm heerst in een land (uitgedragen door gezaghebbende personen zoals politici) dat het geoorloofd is om een bepaalde groep (bijvoorbeeld een etnische, religieuze of culturele minderheidsgroep of LHBT-persoon) te discrimineren, dan is het moeilijk om hier met interventies of methodes een grote verandering in aan te brengen. Maar ook andersom: onderzoek laat zien dat wanneer bijvoorbeeld wetten en regels worden aangenomen in een land ter verbetering van de positie van minderheidsgroep, mensen ook positief van houding mee veranderen (Barron & Hebl, 2013; Tankard & Paluck, 2017). Zelfs de meest conservatieve mensen lijken enigszins mee te veranderen met de sociale normen in een land (Oyamot, Jackson, Fisher, Deason, Borgida, 2017).

Maar ongeacht de sociale normen hebben interventies gericht op het verminderen van vooroordelen over het algemeen effect; al is dit effect groter bij interventies gericht op scholieren en studenten dan interventies gericht op volwassenen (Hsieh et al., 2022).



## VERVLECHTING PERSOONLIJKE EN INSTITUTIONELE DISCRIMINATIE

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

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

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

## 2. Context

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

### 2.1. RACISME

Discriminatie op grond van afkomst, onder meer op de arbeidsmarkt, is in Nederland een hardnekkig verschijnsel; een niet-Nederlandse achternaam betekent minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, zo is in verschillende experimenten aangetoond door onderzoekers (Andriessen et al, 2010; Blommaert, Coenders, Van Tubergen, 2013; Thijssen et al., 2022) en komt significant vaker voor dan bijvoorbeeld in Spanje (Ramos, Thijssen, Coenders, 2019) of Duitsland (Thijssen, Lancee, Veit, Yemane, 2019). Discriminatie ten aanzien van mensen met een donkere huidskleur komt ongeveer even vaak voor in Nederland dan in de Verenigde Staten (Thijssen et al., 2022).

Hoe komt het dat discriminatie op grond van afkomst in Nederland zoveel voor komt? Een van de verklaringen is dat discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie onderdeel is van het 'cultureel archief' van Nederland. (Wekker, 2017). De diep ingesleten attitudes en emoties die racisme in stand houden kennen hun oorsprong in de erfenis van 400 jaar slavernij en het koloniale verleden.

Volgens de Europese Unie is racisme 'ideas or theories of superiority of one race or group of persons of one colour or ethnic origin'. Met racisme wordt dus de dominante ideologie of het dominante denken bedoeld dat ervan uitgaat dat 'ras' een fundamentele determinant is van de intellectuele, fysieke of andersoortige capaciteiten van mensen én daarbij het ene ras superieur stelt aan een ander ras. In veel studies refereert de term racisme specifiek aan de ideologie over witte superioriteit die ontworpen is in het Europa van de negentiende eeuw door toenmalige 'onderzoekers'. Deze ongegronde theorie stelt dat er verschillende 'mensenrassen' zouden bestaan en stelt dat de mensen met een lichte huidskleur (waarbij de meest witte mensen toen 'blank' genoemd werden) superieur zijn aan anderen (Charkaoui, 2019). De witte superioriteitsideologie (ook wel white supremacy genoemd) had onder andere als doel om onderdrukking en uitbuiting van niet-witte mensen, zoals slavernij en kolonisatie, te legitimeren.

Racisme gaat, zoals de European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (de voorloper van de FRA) schrijft, echter niet alleen over gevoelens en denkbeelden van 'biologische' superioriteit van de ene ten opzichte van de andere groep, maar omvat ook andere gevoelens en denkbeelden van 'culturele' superioriteit van de ene groep boven de andere (EUMC, 2005). Er bestaan dan ook verschillende vormen van racisme zoals anti-zwart racisme, antisemitisme, antimoslimracisme (ook wel moslimdiscriminatie of islamofobie genoemd) en antiziganisme (het racisme tegenover Roma en Sinti) en xenofobie (ENAR, 2020). Ieder hebben weer een eigen lange geschiedenis (zie voor meer informatie de handreiking [Geen ruimte voor discriminatie van Movisie](#)).

Paradoxaal genoeg wordt racisme in Nederland vaak in alle toonaarden ontkend. Hierdoor vindt er geen reflectie plaats over de vorming van Nederland tijdens de koloniale periode, waarin slavernij een belangrijke rol speelt. Dit 'collectieve culturele geheugen' is, volgens Wekker, nog altijd van invloed op het dagelijks leven van Nederland. Op cognitieve representaties, houdingen, emoties, gezondheid, maar ook op maatschappelijke structuren en in de opbouw van onze economie en organisaties, representaties van bevolkingsgroepen en sociaaleconomische- en onderwijsparticipatie van groepen. Simpel gezegd: slavernij en kolonialisme gaan uit van ongelijkheid tussen mensen op basis van huidskleur en afkomst. Door het afschaffen van slavernij en kolonialisme zijn niet plotseling de onderlinge denkbeelden en gevoelens over verschillen in huidskleur en afkomst veranderd, maar heeft dit – in bepaalde mate - nog steeds invloed op individuen en intuïties (zie ook Hira, 2012).

## 2.2. SEKSEDISCRIMINATIE /SEKSISME

De onderdrukking van vrouwen kent een lange geschiedenis. De middeleeuwen staan bijvoorbeeld bekend om hun vrouwonvriendelijkheid maar desalniettemin waren er ook toen veel vrouwen die zelfstandig leefden en de kost verdienden (Laurense, 2019). Vanuit de eerste feministische golf (ongeveer vanaf 1870 tot aan 1920) (Zimmerman, 2016) en de tweede feministische golf van de jaren 60' en 70' van afgelopen eeuw is de positie van de vrouw in Nederland verbeterd ten opzichte van daarvoor (Radar, 2018). De eerste vrouw die in Nederland afstudeerde aan een universiteit was Aletta Jacobs in 1878. In 1919 het algemeen kiesrecht ook toegekend aan vrouwen.

Zo'n 37 jaar later, in 1956, werd de wet die gehuwde vrouwen reduceerde tot 'handelingsonbekwaam' afgeschaft. Tot die tijd waren getrouwde vrouwen afhankelijk van de toestemming van hun man, niet alleen om te werken en in het beheer zijn van het eigen geld, maar ook het openen van een bankrekening bijvoorbeeld of het afsluiten van een contract (Van de Loo, 2005). Met andere woorden de vrouw werd geacht haar man te gehoorzamen, waarbij de man beslissingsbevoegdheid over de vrouw, kinderen en bezit had. Na 1975 veranderde dit. Gestuurd vanuit Europese Gemeenschap wordt de Wet 'gelijk loon voor mannen en vrouwen' in het leven geroepen. Vijf jaar later wordt dit een meer uitgebreide wet om gelijk behandeling voor vrouwen, ook richting de arbeidsmarkt, te bewerkstelligen (Radar, 2018). Dit wordt dan de zogenaamde 'Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen'.

Sindsdien is er heel wat gedaan op het gebied van vrouwenemancipatie door allerlei organisaties en belangengroepen (Van de Loo, 2005). Maar net als het punt dat Wekker (2017) maakt over het koloniale verleden en het collectieve archief, betekent de emancipatie slagen voor vrouwen niet automatisch dat vrouwen vandaag de dag compleet gelijkwaardig zijn. In Nederland is ook niet altijd sprake van volledige gelijkwaardigheid (Radar, 2018) bijvoorbeeld als het gaat om de verdeling van arbeid en zorg. Een ander voorbeeld: ondanks dat in 2018 het verschil tussen werkende vrouwen (63.2%) en werkende mannen (72.5%) geslonken is (in 2017 was dit 61.9% versus 71.5%) (CBS, 2019), is het salaris op de arbeidsmarkt is voor vrouwen vaak nog (aanzienlijk) lager dan dat voor mannen in exact dezelfde functie (Merens & Bucx, 2018; Van Laarhoven, 2019), zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in topfuncties (Portegijs & Van den Brakel, 2018).

### 2.3. LHBTI-DISCRIMINATIE

De discriminatie ten aanzien van LHBTI-personen kent een lange historie. In de middeleeuwen vond er vervolging plaats onder de noemer 'sodomie'. In de vroege middeleeuwen is het aantal mensen dat hiervoor wordt veroordeeld relatief gering (Smit, 2022). Maar na 1300, onder invloed van de pestepidemieën en hongersnoden, nam het aantal vervolgingen toe (Smit, 2022). In de Gouden Eeuw vonden weinig sodomieprocessen plaats (Smit 2022), maar daarna nam het aantal weer toe: tussen 1730 en 1733 was ineens een golf van sodomietenvervolgingen in Nederland die begon met de aanklacht van de Utrechtse Domkerk. In het gebouw zouden 'onnatuurlijke praktijken' plaatsvinden. Er volgde een hele reeks van arrestaties in verschillende steden: in drie jaar tijd werden zo'n 366 mannen veroordeeld (Smit, 2022).

Tot 1811 is homoseksualiteit strafbaar in Nederland en tot 1971 geldt artikel 248bis van het Wetboek van Strafrecht. Daarin staat dat seksueel contact tussen meer- en minderjarigen (tussen 16 en 21 jaar) van hetzelfde geslacht strafbaar is, maar dat dit bij heteroseksueel contact niet het geval is, aldus Pierik en Felten (2013). Ook is er lange tijd afkeuring vanuit de medische sector. Pas in 1990 wordt homoseksualiteit door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) niet meer als ziekte beschouwd. In de jaren 70 van de vorige eeuw komt meer acceptatie, onder meer door de inzet van actiegroepen (zie o.a. Brants, 2017).

In 1986 is er voor het eerst politieke aandacht in de vorm van een landelijke notitie over homobeleid en een coördinerend minister. In 1994 komt er een Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) waarin seksuele oriëntatie wordt opgenomen als non-discriminatiegrond. In 2001 wordt het burgerlijk huwelijk opengesteld voor paren van hetzelfde geslacht (Pierik & Felten, 2013). De afgelopen 10 jaar is Nederland aantoonbaar positiever gaan denken over homo- en biseksualiteit (Kuyper, 2018).

Ook over mensen die transgender zijn, wordt steeds positiever gedacht (Kuyper, 2018). En ook voor deze groep is de wetgeving positief veranderd. De transgenderbeweging heeft hard gestreden voor het versimpelen van de procedure om in je geboortakte, in de gemeentelijke basis administratie (GBA) en in je paspoort, van geslacht te kunnen veranderen, zonder te voldoen aan de verplichte sterilisatie-eis (Pierik & Felten, 2013).

Intersekse verwijst naar de ervaringen van mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet past binnen de normatieve definities van man en vrouw. Intersekse is een variatie op wat als de mannelijke of vrouwelijke sekse wordt beschouwd (Kastelein & Keulen, 2020). In 2013 werd de NNID opgericht, de eerste Nederlandse organisatie voor seksediversiteit: een Nederlandse organisatie die opkomt voor de belangen van intersekse personen binnen en buiten Nederland bij de Verenigde Naties. Een van de strijdpunten van de NNID is de medicaliseren. Vandaag de dag worden nog steeds operaties uitgevoerd bij jonge intersekse kinderen om hen te 'normaliseren' (Kastelein & Keulen, 2020). In 2014 werd voor het eerst een onderzoek gedaan door het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) naar intersekse personen waaruit onder meer duidelijk werd dat zij veel te maken hebben met schaamte en met vooroordelen (Lisdonk, 2014).

### 2.4. BEPERKING

De stigmatisering en discriminatie van mensen met een beperking kent een lange geschiedenis. In de middeleeuwen was de situatie van mensen met een beperking bijzonder nijpend. Bijvoorbeeld van blinde mensen werd gedacht dat hun blindheid een gerechtelijke straf was. Mensen met een verstandelijke beperking en mensen met een psychische beperking liepen het risico opgesloten te worden in een 'dohuis'

waar mensen letterlijk aan de ketting werden gelegd (Wuyts, 2010). In de late middeleeuwen en de Nieuwe Tijd versterkte volgens Wuyts (2010) de publieke perceptie dat er een causaal verband moest bestaan tussen zonde, slechtheid, schuld en criminaliteit aan de ene kant en straf in de vorm van ziekte, handicap en armoede aan de andere kant. In de verlichting braken er iets betere tijden aan: er kwam een humanere bejegening van kinderen in het algemeen en van kinderen en volwassenen met een handicap in het bijzonder. De eerste school voor dove kinderen was in Frankrijk in 1760 (hier werd de gebarentaal ondersteund), net als de eerste school voor blinde kinderen (in 1784) en de eerste school voor kinderen met een verstandelijke beperking in 1893 (Gehandicapten schrijven geschiedenis, 2022). In de Tweede Wereldoorlog startte een grootscheeps sterilisatieprogramma in instellingen voor zwakzinnigen en psychiatrische patiënten en daarnaast een systematische registratie waarbij kinderen met aangeboren beperkingen zoals het syndroom van Down, spina bifida, schedelmisvormingen en alle zichtbare afwijkingen na registratie gedood werden (Wuyts, 2010). Dit in het kader van 'Aktion T4': het eugenetische programma van nazi-Duitsland, op basis van 'euthanasie' en verplichte sterilisatie, dat in 1939 werd gestart op bevel van Adolf Hitler (Koster, 2021).

Na de Tweede Wereldoorlog namen speciale voorzieningen voor 'mindervalide' kinderen en volwassenen, zoals ze toen genoemd werden, toe (Wuyts, 2010). In de jaren zeventig waaide vanuit de Scandinavische landen het ontwikkelingsparadigma en het normalisatie- en integratieprincipe over. Dit stelde dat alle personen met een handicap recht hebben op levensomstandigheden en levenspatronen vergelijkbaar met die van andere mensen in de samenleving. Onder andere met een herkenbaar dag-, week- en jaarritme, met ervaringen die aansluiten bij hun leeftijd, dat mannen en vrouwen samenleven en op verschillende plaatsen actief kunnen zijn, dat er respect is voor de wensen van personen met een handicap (Wuyts, 2010). Ook veranderde toen de benamingen (Wuyts). In de negentiende eeuw gebruikte men bijvoorbeeld 'imbeciel' (zwak, zonder innerlijk houvast) voor de middelste graad en 'debiel' (licht zwak) voor de lichtste graad van verstandelijke beperking (Canon sociaal werk, 2022). In de twintigste eeuw kwam met de benamingen zoals 'geestelijke handicap' een onderscheid in lichamelijke, visuele en auditieve handicap. Tegen het einde van de eeuw werd de benaming 'geestelijke beperking of handicap' vervangen door 'intellectuele beperking' of 'verstandelijke beperking' (Canon sociaal werk, 2022). In 1993 begon de start van een lobby voor opname van de grond handicap in de AWGB, het wetsvoorstel voor een Algemene Wet Gelijke Behandeling (Gehandicapten schrijven geschiedenis, 2022). Na jarenlang inzet van organisaties van en voor mensen met een beperking ging op 1 december 2003 de Wet Gelijke Behandeling Gehandicapten en Chronisch zieken in. In 2009 ratificeerde De Europese Gemeenschap de VN Conventie voor de rechten van mensen met beperkingen. Dit verdrag kijkt fundamenteel anders naar mensen met een beperking: het verdrag erkent dat mensen gehandicapt worden door de omgeving en niet (alleen) door hun beperking. De positie van mensen met een beperking in de maatschappij wordt nu gezien als een kwestie van mensenrechten en niet voornamelijk een welvaartsvraagstuk. In 2016 heeft ook Nederland dit verdrag geratificeerd.

## 2.5. WET- EN REGELGEVING

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

## Discriminatie is strafbaar

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

Daarnaast worden er veel 'gewone' delicten gepleegd, waarbij discriminatoire aspecten een rol spelen. Dit doorgaans als motief op de achtergrond, aldus het Openbaar Ministerie <sup>9</sup> <sup>10</sup>. Bijvoorbeeld: een persoon wordt in elkaar geslagen omdat deze persoon transgender is. Het delict is dan geweld, maar wel met een discriminerende achtergrond. Als burgers de indruk hebben dat een persoon of organisatie zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan discriminatie, kunnen zij hiervan aangifte doen bij de politie. Vervolgens bekijkt het Openbaar Ministerie of ze de persoon of organisatie vervolgen.

### ZIJN KLEDINGEISEN DISCRIMINEREND?

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

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

## 2.6. AANPAK DISCRIMINATIE IN NEDERLAND

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

### Strafrechtelijke aanpak

Politie en justitie zijn belast met de strafrechtelijke aanpak van discriminatie. In 2017 worden 144 specifieke discriminatiefeiten ingeschreven, behorend bij 138 verschillende zaken, aldus het rapport 'Strafbare discriminatie in beeld 2017'. Specifieke discriminatiefeiten zijn de feiten die worden ingeschreven en waar een beslissing over wordt genomen op grond van een van de discriminatieartikelen uit het Wetboek van

<sup>9</sup> [racism \(europa.eu\)](http://racism.europa.eu)

<sup>10</sup> [www.om.nl/onderwerpen/discriminatie](http://www.om.nl/onderwerpen/discriminatie)

Strafrecht. Daarnaast zijn er 187 CODIS-feiten ingeschreven, behorend bij 154 verschillende zaken; dat zijn strafrechtzaken waarbij een discriminatieaspect mee speelt. De rechterlijke beslissingen in 2017 geven weer dat van de zaken waarin een specifiek discriminatieartikel ten laste is gelegd, er in 71 procent sprake is van een veroordeling.

### Registratie

Alle gemeenten zijn in Nederland wettelijk verplicht om een antidiscriminatie voorziening (ADV) voor hun inwoners in te richten <sup>11</sup>. Een ADV heeft twee wettelijke taken: (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten (zie Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid).

### Toezicht op AWGB

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

Dit past binnen de bredere taak van het College om mensenrechten in Nederland te beschermen, belichten en bevorderen. Het College doet ook onderzoek en geeft advies en voorlichting. Jaarlijks verschijnt er, van het College, een rapport over de mensenrechtensituatie in Nederland <sup>12</sup>.

### Preventie

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

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

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

---

<sup>11</sup> Alle ADV's zijn te vinden op de site [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

<sup>12</sup> <https://www.mensenrechten.nl/nl/wat-doet-het-college>

### 3. Wat werkt in het voorkomen van discriminatie?

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

#### 3.1. INLEVEN EN EMPATHIE BEVORDEREN

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

Het werkzame mechanisme werkt als volgt: wanneer mensen luisteren (of kijken) naar het verhaal van iemand die te maken heeft met discriminatie, dan kunnen zij zich gaan inleven in dit verhaal (zie 3.1.1. onderbouwing schakel 1). De luisteraar gaat als het ware meevoelen met de persoon die gediscrimineerd wordt. Door inleving kan empathie ontstaan (zie onderbouwing schakel 2a) en empathie vermindert vooroordelen en stereotypen: zowel impliciet als expliciet (zie onderbouwing schakel 3).

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



## EMPATHIE EN INLEVINGSVERMOGEN

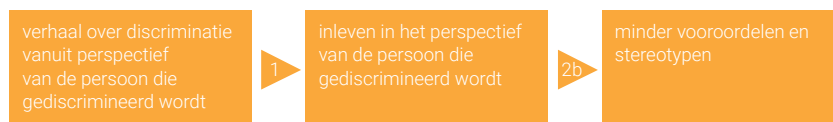
Empathie en inlevingsvermogen zijn soortgelijke begrippen. Het gaat over je verplaatsen in, en meevoelen met, iemand anders. Maar er is een verschil: empathie wordt meestal gezien als meevoelen of hetzelfde voelen als iemand anders (Batson & Ahmad, 2009). Dit terwijl inleven meer gaat over je (cognitief)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

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

#### 2A



#### 2B



### 3.1.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte onderbouwing van het bewijs:

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

Wanneer een verhaal wordt verteld over een onrechtvaardige situatie, vanuit het perspectief van een persoon uit een gestigmatiseerde groep, kunnen mensen, die niet tot die groep behoren, zich hierin inleven (Dovidio et al. 2004; Vescio, Sechrist en Paolucci, 2003). Dit kan omdat de luisteraar of kijker zich gaat identificeren met de hoofdpersoon (Moyer Gusé, 2008; Moyer-Gusé & Nabi, 2010; Slater & Rouner, 2002). Doordat men zich identificeert met diens karakter, verandert iemands overtuiging (Batson & Ahmed, 2009; Igartua & Barrios, 2012; Igartua, 2010). Als mensen zich identificeren met karakters, met hen meeleven en de doelen van het karakter onderschrijven, vermindert dit de weerstand om hun houding te veranderen. Dit komt omdat ze, als het ware, helemaal 'in het verhaal zitten' (Igartua, 2010, op basis van Cohen, 2001). In andere woorden: het gaat er om dat mensen zich emotioneel binden aan karakters en zowel emotioneel als cognitief betrokken worden bij zijn of haar verhaal (Green, Brock en Kaufman, 2004; Igartua & Frutos, 2017; Johnson, 2013). Belangrijk is wel dat het verhaal niet te 'luchtig' is: het laten zien van hoe onrechtvaardig of moeilijk de situatie is van de persoon uit de gestigmatiseerde groep door het stigma wat ervaren wordt, is een belangrijke voorwaarde voor een positief effect van inleven of empathie (Dovidio, et al. 2004; Vesico et al. 2003; Todd & Gallinsky, 2014).

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

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

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

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

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

### (3) Empathie → minder vooroordelen en stereotypen

Empathie voor een persoon uit een gestigmatiseerde groep leidt tot minder vooroordelen naar deze groep (Batson & Ahmad, 2009; Batson, Polycarpou, Harmon-Jones, Imhoff & Mitchener, 1997; Berthold, Leicht, Methner en Gaum, 2013; Eisenberg, Eggum, Di Giunta, 2010; Finlay & Stephan, 2000; Hodson, Choma, Costello, 2009, Shih, Wang, Bucher, Stozler, 2009). Dat geldt voor mensen met een andere afkomst (Shih, et al. All 2009), dat geldt voor homoseksuelen (zie bijvoorbeeld Hodson et al. 2009) maar ook bijvoorbeeld ten aanzien van vrouwen (Becker & Swim, 2011).

Dat empathie leidt tot minder vooroordelen en stereotypen blijkt ook uit de 'contacttheorie'. De 'contacttheorie' is de theorie dat ontmoetingen tussen verschillende groepen leidt tot minder vooroordelen, mits dit onder de juiste voorwaarden gebeurt (Pettigrew, 1954). Deze theorie is goed onderzocht en blijkt inderdaad te werken in de praktijk (Brown & Hewstone, 2005; Martin et al. 2017; Paluck & Green, 2009; Pettigrew & Tropp, 2006; Smith, Axelton, Saucier 2009; Taschler & West, 2017) voor zowel het verminderen van discriminatie op afkomst, als op seksuele voorkeur als op sekse. Een van de verklaringen voor het succes van ontmoeting, is dat door ontmoeting, invleven en empathie kan ontstaan. Wanneer mensen zich echt gaan invleven in een persoon uit een andere groep, dan ervaren zij empathie voor die ander en verminderen de negatieve gevoelens (Pettigrew & Tropp, 2008). Ook voor de lange termijn effecten speelt empathie een belangrijke rol in de 'contacttheorie' (Swart, Hewstone, Christ, Voci, 2011).

## SECONDARY TRANSFER EFFECT

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

### 3.1.2. Waarom werkt het mechanisme?

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

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

### 3.1.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

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

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

verplaatsen (Bruneau & Saxe, 2012). Dus als 'witte' mensen echt gaan luisteren naar de verhalen en ervaringen van 'zwarte' mensen (of heteroseksuelen luisteren naar de verhalen van homoseksuelen of cis-mensen <sup>13</sup> luisteren naar de verhalen van mensen die transgender zijn, dan heeft dit waarschijnlijk meer effect, dan andersom.

- **Als mensen een laagzelfbeeld hebben.** Voor deze mensen is het niet mogelijk een positiever beeld te krijgen van de ander, wanneer zij zich inleven in de ander, omdat wanneer het beeld van zichzelf en de ander samenkomen dit negatief blijft. Als jij jezelf niet door een roze bril ziet en negatief over jezelf denkt, dan zorgt inleven in een ander niet voor het verminderen van vooroordelen terwijl dit wel werkt bij mensen met een positief zelfbeeld (Galinsky & Ku, 2004; Todd & Galinsky, 2014).
- **Als je jezelf niet benoemt als onderdeel van een groep.** Voorbeeld: Een heteroman heeft stereotype opvattingen over homomannen, bijvoorbeeld dat alle homo's de kleur roze mooi vinden. Deze man ontmoet een homo die helemaal niet van de kleur roze houdt. Dan bestaat de kans dat deze man, de andere man niet beschouwt als 'een echte homo' maar als een uitzondering 'ik vind homo's raar maar jij bent wel oké.' Dit fenomeen heet *subtyping* en zorgt ervoor dat mensen hun stereotype beelden in stand houden (Hewstone & Hamberger, 2000; Hewstone, Macrae, Griffiths, Milne & Brown, 1994; Johnston & Hewstone, 1992; Johnston, Hewstone, Pendry & Frankish, 1994; Kunda & Oleson 1995; Maurer, Park & Rothbart, 1995; Moreno & Bodenhausen, 1999; Richards & Hewstone, 2001; Weber & Crocker, 1983; Yzerbyt, Coull, Rocher, 1999). Mogelijk speelt dit bij empathie geen rol, omdat empathie gaat over gevoelens en niet over overtuigingen (Batson et al. 1997; Vesico, et al. 2003). Maar ook bij het veranderen van gevoelens is het belangrijk dat de positieve gevoelens voor één persoon, worden toegepast op de hele groep waar iemand bij hoort (Alvídrez, Piñeiro-Naval, Marcos-Ramos, Rojas-Solís, 2015; Batson, et al. 1997). Wanneer de homoman in het voorbeeld zichzelf duidelijk benoemt naar de heteroman toe en zich presenteert als 'typerend' of 'representatief' voor alle homomannen, dan werkt dit beter dan wanneer de homoman zichzelf minder duidelijk benoemt als homo (Alvídrez, et al. 2015; Johnson & Hewstone, 1992). Op die manier kan deze man, niet alleen zorgen voor minder stereotiepe beelden naar hemzelf toe, maar ook ten aanzien van alle homomannen.
- **Als empathie wordt opgevat als medelijden.** Wanneer empathie wordt opgevat als 'medelijden' (pity), heeft dit geen positief effect. Bij empathie moet er een gevoel van contact met de ander worden ervaren. Het werkt goed als dit contact gevoelens van bewondering of gevoelens van inspiratie teweegbrengt (Bartsch et al., 2018).
- **Als mensen weigeren zich in te leven.** Sommige mensen willen zich absoluut niet identificeren met een bepaalde groep, of een groepslid, omdat ze een grote afkeer voelen voor deze groep (Todd & Galinsky, 2014). Het inleven in de ander vraagt enige inspanning van deze mensen. Mensen kunnen simpelweg weigeren om zichzelf in de schoenen te plaatsen van iemand die 'anders' is en doen daarmee alle positieve resultaten teniet (Batson et al., 2007). Mensen die expliciet sterk discriminerende opvattingen hebben, weigeren zich in te leven in mensen uit de groep waar zij een aversie tegen hebben (Igartua & Frutos, 2017). Wanneer je een doelgroep hebt met sterke vooroordelen kan het daarom raadzaam zijn om voorafgaand aan een film of theaterstuk gericht op inleving, niet expliciet de opdracht te geven aan de doelgroep om zich in te leven (Berndsen et al., 2018). Bijvoorbeeld: een groep hetero jongeren die sterke vooroordelen hebben ten aanzien van homo- en biseksuele personen gaan naar een theaterstuk kijken met ervaringsverhalen van homo-

---

<sup>13</sup> Cisgender, ofwel CIS betekent dat je genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat je is toe-gewezen bij geboorte. Je als cis gender identificeren betekent dat je geen transgender bent.

en biseksuele personen. Introduceer dit dan als 'dit stuk gaat over jezelf durven zijn' in plaats van 'dit stuk gaat over homo- en biseksualiteit'. Dan is de kans groter dat zij gaan kijken en niet meteen in de weerstand schieten (Broekroelofs et al., 2020).

### OPLETTEN MET SECUNDAIRE EMOTIES

Om een ander volk af te schilderen als 'ongedierte' is een bekende strategie in oorlog en genocide. Dit is een proces van 'dehumanizeren'; een ander volk als minder mens afschilderen (Haslam, & Loughnan, 2014). Maar het gaat ook subtieler dan dat. Van mensen die niet tot de eigen groep worden gerekend of die worden gezien als 'anders', worden vaak (onbewust) gedacht dat ze minder complexe ('secundaire') emoties hebben zoals liefde, hoop, schaamte, schuldgevoel, wrok of spijt. Dit wordt ook wel 'infrahumanization' genoemd (Demoulin et al. 2004; Haslam, et al. 2004; Haslam, & Loughnan, 2014; Leyens et al. 2007; Pereira, Vala, Leyens, 2009).

Terwijl het bij secundaire emoties gaat over meer 'complexe' emoties, worden met primaire emoties, emoties bedoeld als woede, angst en pijn; emoties die ook eerder bij dieren worden erkend (Rodríguez Torres, et al. 2005). Wanneer mensen die niet tot de eigen groep gerekend worden ('outgroup') secundaire emoties laten zien, wordt minder snel het concept 'menschelijkheid' geactiveerd in vergelijking met mensen die wel worden gerekend tot de eigen groep (Vaes, Paladino, Leyens, 2006). Bij primaire emoties is dit verschil er niet; dan zijn mensen van buiten de groep ook in staat om het concept van menselijkheid te activeren (Vaes, Paladino, Castelli, Leyens en Giovanazzi, 2003). In verschillende onderzoeken is aangetoond dat wanneer mensen die als 'outgroup' worden gezien secundaire emoties delen, dit ook nadelige consequenties kan hebben: mensen worden daarna bijvoorbeeld meer uit de weg gegaan en men is minder solidair met deze persoon (Demoulin, et al. 2004; Vaes, Leyens, Paola Paladino en Pires Miranda, 2012). Dit komt vermoedelijk doordat bij de 'eigen groep' de secundaire emoties ervoor zorgen dat mensen elkaar meer zien als menselijk. Om de 'eigen groep' te beschermen tegen andere groepen worden de secundaire emoties gezien als bedreiging voor het voortbestaan van de eigen groep. Daardoor treedt er een beschermingsmechanisme op als iemand van 'buiten de eigen groep' secundaire emoties toont, wat dus leidt tot nadelige consequenties (Vaes et al., 2012).

Concreet betekent dit dat het dus waarschijnlijk beter werkt voor het verminderen van discriminatie, als mensen uit een gediscrimineerde groep gevoelens laten zien van pijn, verdriet of woede dan wanneer zij meer complexere emoties laten zien.

### 3.1.4. Voorbeelden type interventies

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

### 3.1.5. Verminderen van welk type discriminatie?

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

Maar er zijn ook een reeks onderzoeken over inleven en empathie die betrekking hebben op discriminatie van mensen die homoseksueel zijn (Batson en Ahmed, 2009; Hodson, Choma, Costello, 2009) en mensen die transgender zijn (Broockman en Kalla, 2016; Tompkins, Shields, Hillman, White, 2015). Ook voor andere discriminatiegronden lijkt empathie en inleving een relevant werkzaam mechanisme, zoals voor seksisme (Becker & Swim, 2011; Zawadzki, Shields, Danube, Swim, 2014). Zo komt uit experimenten van Becker en Swim (2011) naar voren dat wanneer mannen stil gaan staan bij de gevoelens van vrouwen bij discriminerende incidenten (op basis van hun sekse), zij minder bevooroordeelde opvattingen krijgen. Het alleen inleven in vrouwen die met discriminatie op grond van sekse te maken hadden, was niet voldoende; het stilstaan bij de gevoelens van vrouwen (empathie) bleek nodig te zijn (Becker & Swim, 2011). Vrouwen zelf kunnen zich natuurlijk ook schuldig maken aan discriminerende opvattingen of uitlatingen over vrouwen en ook daar kan empathie een positief effect hebben: zo staan vrouwen positiever ten op zichten van vrouwen (kunnen zich o.a. beter met hen identificeren) die niet aan de normen over vrouwen voldoen wanneer zij het idee hebben dat deze vrouwen het zwaar hebben gehad en zij empathie ervaren gaan voor hen (Pietri, Johnson, Ozgumus, Young, 2018).

Empathie kan mogelijk ook werken om vooroordelen ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking te verminderen (Bartsch et al., 2018; Stone et al., 2019) maar hier is nog niet veel onderzoek naar gedaan. Specifiek onder kinderen lijkt het vergroten van inleving en empathie ten aanzien van kinderen met een (fysieke of verstandelijke) beperking bijvoorbeeld door middel van theater veelbelovend. Op deze manier zouden vooroordelen verminderd kunnen worden (Beelmann & Heinemann, 2014; Giagozoglou & Papadaniil, 2018; Lindsay & Edwards, 2013; Silton & Riley, 2019). Inleving en empathie kan het beste niet opgewekt worden door middel van simulaties: dat zijn interventies waarin een situatie wordt nagebootst voor mensen zonder beperking alsof ze een beperking hebben. Verschillende onderzoeken tonen aan dat dit vaak niet of zelfs averechts werkt (Kalyanaraman et al., 2010; Morgan et al., 2018; Nario-Redmond et al., 2017; Pebdani & Bourgeois, 2019). Simulatie interventies kunnen wel zorgen voor een toename van empathie, maar er zijn daarnaast allerlei schadelijke neveneffecten (Flower et al., 2007), zoals gevoelens van ongemak, medelijden, angst en stress (Nario-Redmond et al., 2017). Dat simulaties vaak niet werken, geldt niet alleen voor simulaties die een fysieke beperking nabootsen maar ook voor simulaties die een psychische kwetsbaarheid nabootsen zoals via een Virtual Reality bril (Penn et al., 2010; Sarge et al., 2020). De reden dat simulaties vaak niet werken is waarschijnlijk, omdat mensen zonder beperking daardoor gaan denken dat mensen met een lichamelijke beperking onbekwaam zijn (Titchkosky et al., 2019). Door het tijdelijk nabootsen van een handicap wordt er voorbijgegaan aan de 'coping' die mensen hebben ontwikkeld

om met hun beperking om te gaan. Wat nagebootst wordt is alleen hoe het is om iets niet te kunnen, terwijl niet nagebootst wordt dat mensen juist andere dingen wel kunnen (Nario-Redmond et al., 2017). Ook moet voorkomen worden dat een persoon zonder beperking zelf invult hoe het is om een beperking te hebben. Je indenken hoe jij jezelf zou voelen in de situatie van iemand met een beperking werkt dus waarschijnlijk minder goed dan je indenken hoe die persoon met een lichamelijke beperking zich voelt (Nario-Redmond, 2019). Oprecht luisteren naar (of lezen over) de ervaringen van mensen met een beperking werkt dus waarschijnlijk het allerbeste. Denk aan luisteren naar het verhaal van een ervaringsdeskundige of kijken naar een theaterstuk over de ervaringen van mensen met een beperking.

## TIPS VOOR IN DE PRAKTIJK

### DOEN

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

### NIET DOEN

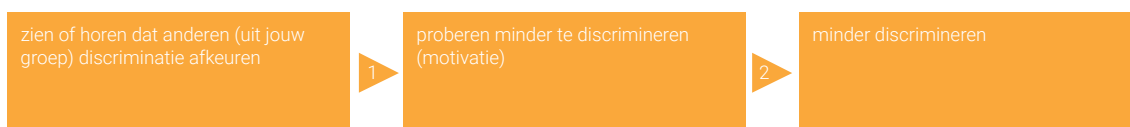
- Laat geen films, tv-series of theaterstukken zien die vooral medelijden opwekken ten aanzien van iemand die gediscrimineerd wordt en welke niet uitdaagt tot positieve gevoelens ten aanzien van die persoon.
- Vergeet niet bij een ervaringsverhaal over discriminatie te vertellen tot welke gediscrimineerde groep jijzelf hoort. Dat voorkomt mogelijk generalisatie van de groep mensen die om dezelfde reden gediscrimineerd worden.
- Presenteer het verhaal als een politiek statement of laat expliciet de bedoeling weten (dat het leidt tot minder discrimineren) en communiceer dit ook duidelijk vooraf.
- Zorg ervoor dat het verhaal enigszins goed afloopt. Dit is vooral belangrijk voor de toehoorders die zelf tot de gediscrimineerde groep behoren. Andere krijg je de kans dat zij meer angst ontwikkelen voor discriminatie.
- Pas geen simulaties toe, zoals interventies waarin mensen die niet in een rolstoel zitten met een rolstoel een parcours afleggen of mensen die niet blind zijn met een blinddoek op door een gebouw gaan.

## 3.2. SOCIALE NORM VERANDEREN

Een sociale norm is de perceptie van wat typisch of wenselijk is in een bepaalde groep of situatie. De sociale norm heeft een sterke invloed op het gedrag van mensen (Tankard & Paluck, 2016). In interventies, gericht op het bevorderen van de gezondheid of het welzijn van mensen, wordt daarom vaak geprobeerd de sociale norm van mensen te veranderen. Dit wordt de 'perceptie van de sociale norm' genoemd. Door deze te veranderen, kan menselijk gedrag worden veranderd (Bartholemew, et al., 2011). Voorbeeld: wanneer iemand denkt dat vrienden of klasgenoten, mensen in iemands omgeving, roken of drinken van alcohol afkeuren, is de kans een stuk kleiner dat diegene gaat roken of alcohol drinken (Perkings, 2003). Met discriminatie werkt het vergelijkbaar: wanneer mensen denken dat anderen om hen heen (vrienden, klasgenoten, collega's, buurtgenoten, hun stads-of landgenoten) discrimineren afkeuren dan gaan ze minder discrimineren (Bennett & Sekaquaptewa, 2014; Munger, 2017; Wittenbrink & Henly, 2006 ; Sechrist & Milford, 2007). Dit werkt ook zo bij kinderen (Rutland, Cameron, Milne, McGeorge, 2005).

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

Het werkzame mechanisme ziet er schematisch zo uit:



### 3.2.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte onderbouwing met het bewijs:

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

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

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

Zelfs mensen die het vanuit zichzelf niet belangrijk vinden om minder te discrimineren, doen hun best om niet te discrimineren, wanneer zij begrijpen dat dit de sociale norm is (Klein, Snyder, Livingston, 2004; Plant & Devine, 1998; Vorauer & Turpie, 2004). Deze mensen proberen dus niet te discrimineren in sociale



situaties waar dit *not done* is. Maar denkbaar wel in andere situaties (Plant & Devine, 1998). Helaas betekent dit dat deze mensen ook meer gaan discrimineren wanneer zij denken dat dit wél past bij de sociale norm (Crandall, et al. 2002). Zo is er een duidelijk verband tussen geweld tegen vrouwen en de sociale normen over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en hoe vrouwen en mannen zich horen te gedragen ten opzichte van elkaar (Clark, 2018; Linos, et al. 2013; Morrison, Ellsberg, Bott, 2007).

Wanneer mensen zich onderdeel gaan voelen van groepen met een sterke antidiscriminatie norm en zij zich gaan identificeren met de eigen groep, dan internaliseren zij langzaam, maar zeker de sociale normen van de groep. Na van loop van tijd geven zij aan niet alleen vooroordelen te onderdrukken omdat 'dit zo hoort', maar ook omdat ze dat zelf zo willen (Crandall, et. 2002). Sociale normen hebben dan ook de sterke invloed op de impliciete houding van mensen ten aanzien van andere groepen mensen (Vuletich & Payne, 2019).

Wanneer sociale normen echt geïnternaliseerd zijn, lijken sociale normen eigenlijk minder nodig. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren, doen dat altijd en overal, ongeacht de sociale normen die daar heersen (Plant & Devine, 1998). Zij doen dat ook effectiever dan mensen die alleen door de sociale norm worden gemotiveerd (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002).

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

### VERANTWOORDING AFLEGGEN

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

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

Versillende studies tonen aan dat mensen die gemotiveerd zijn om minder te discrimineren, ook daadwerkelijk minder discrimineren of zich minder bevooroordeeld uitlaten (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002; Klonis, Plant, Devine, 2005). Er zijn veel studies gedaan op het 'lab': een gecontroleerde nagebootste setting van de werkelijkheid. Maar er zijn ook studies uit de praktijk: bijvoorbeeld studies over de bevordering van gendergelijkheid en vermindering van geweld tegen vrouwen en meisjes door middel van normverandering binnen hechte gemeenschappen (Abramsky et al. 2014; Vaitla, Taylor, Van Horn en Cislaghi, 2017). Of bijvoorbeeld een studie van Paluck (2009) waarin verbetering van het gedrag ten opzichte van andere etnische groepen en sociale normverandering hand in hand gingen.

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

### 3.2.2. Waarom werkt het mechanisme?

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

#### SOCIALE NORMEN IN HET BEDRIJFSLEVEN

Sociale normen hebben niet alleen invloed op individuen maar ook op bijvoorbeeld bedrijven. Bedrijven kijken voor de heersende sociale norm primair naar de eigen sector en deze norm heeft invloed op hen (Aguilera, Rupp, Williams & Ganapathi, 2007; Vogel, 2010). Dat komt omdat managers van bedrijven zich bij wat heet 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' vaak laten leiden door relationele motieven. Zij willen graag de relaties in de sector goed houden en voldoen aan de sociale normen van andere bedrijven in die sector. Bedrijven in dezelfde branche hebben daardoor invloed op elkaar en kunnen onderling sociale normen stellen (Aguilera, e.a., 2007).

Maar pas wanneer een branche collectief voor verandering gaat, zijn managers geneigd om de verandering ook daadwerkelijk door te voeren binnen het eigen bedrijf, om de relatie met de brancheorganisaties goed te houden. Deze stap is van essentieel belang omdat de sociale normen die een bedrijf of een organisatie zélf stelt, direct van invloed

zijn op discriminatie bij werving en selectie (Brief, Dietz, Cohen, Pugh & Vaslow, 2000; Ziegert & Hanges, 2005).

Soms kiezen bedrijven er voor om zich (gezamenlijk) te committeren aan een sociale norm of standaard, vaak in respons op 'naming & shaming' waarbij 'de goede naam' van het bedrijf bedreigd wordt: wat betekent dat een bedrijf of sector negatieve kritiek heeft gehad in het openbaar op de eigen werkwijze (Spar & La Mure, 2003; McDonnell & King, 2013). Wanneer een aantal werkgevers dit doen, volgt vaak de rest omdat ze niet achter willen blijven (Vogel, 2010; Ruggie, 2004). Hierbij zijn er vaak 'early adopters' die het voortouw nemen en die door andere werkgevers worden gezien als succesvol en daarom gevolgd worden (Bice, 2017).

Kortom: sociale normen kunnen dus ook een rol spelen bij het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie.

### 3.2.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

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

- **Als de context verandert.** Mensen die alleen door de sociale norm gemotiveerd worden om discriminatie af te keuren (en zelf geen intrinsieke antidiscriminatie houding hebben), kunnen in een andere context – bijvoorbeeld een waarin ze anoniem zijn - waarin die sociale norm niet geldt, discriminatie niet afkeuren of zelfs goedkeuren (Plant & Devine, 1998; Plant, Devine & Brazy, 2003). In een schoolklas kan een sterke antidiscriminatie norm gelden, maar jongeren die slecht extrinsiek gemotiveerd zijn, kunnen dan op het voetbalveld bijvoorbeeld wel discriminerend gedrag vertonen.
- **Als de norm gecommuniceerd wordt door iemand die niet tot de 'eigen groep' wordt gerekend,** door een autoriteit of iemand die een hoge status heeft binnen de groep. Omdat sociale normen gaan over groepsnormen, werkt het mechanisme alleen als de normen gecommuniceerd worden door iemand die tot de eigen groep wordt gerekend. Het werkt dus niet met meningen van mensen die zij niet kennen en die van buiten hun eigen groep komen (Haslam Oakes, McGarty, Turner, Reynolds, Eggins, 1996; Munger, 2007; Puhl, Schwartz, Brownell, 2005; Stangor, Sechrist, Jost 2001). Vrienden en mensen van wie iemand afhankelijk is, zijn bijzonder invloedrijk (Sechrist & Milford-Szafran, 2011). Wanneer individuen zich sterk identificeren met de eigen groep, zijn zij bijzonder vatbaar voor informatie over de houding van de anderen uit de eigen groep (Sechrist & Young, 2011). Binnen de eigen groep zijn er mensen met meer invloed dan anderen; mensen naar wie gekeken wordt om de norm te bepalen. Bijvoorbeeld mensen met status zoals de populaire jongen op een middelbare school. Paluck en Shepherd (2012) doen een grootschalig effectonderzoek in de praktijk. Zij trainen populaire jongeren om positieve sociale normen uit te dragen en op deze manier wisten zij positief het gedrag van hun medeleerlingen te veranderen.
- **Als de norm ongeloofwaardig is.** Sociale normen communiceren, werkt niet als er een norm wordt gecommuniceerd die ongeloofwaardig is. Daarnaast werkt het communiceren van sociale normen niet wanneer iemand echt fel tegenstander is, zo concluderen Tankard en Paluck in 2016 in hun review. Ook uit onderzoek Crandall e.a. (2002) komt naar voren dat de gecommuniceerde sociale norm niet te ver af moet staan van wat de groep nu al denkt dat de norm is.

- **Als mensen zich bedreigd voelen:** uit onderzoek blijkt dat antidiscriminatie-normen discriminatie alleen verminderen als mensen niet het gevoel hebben dat hun groep bedreigd wordt. Als ze het gevoel hebben dat hun groep bedreigd wordt, dan hebben die normen geen invloed meer; dat geldt in het bijzonder voor mensen met sterke vooroordelen (Falomir Pichastor, Muñoz Rojas, Invernizzi, Mugny, 2004; Falomir Pichastor, Chatard, Selimbegovic, Konan, Mugny, 2013).
- **Als gecommuniceerd wordt dat veel mensen het verkeerd doen.** Het werkt beter om te communiceren wat mensen vinden in plaats van wat mensen doen, zeker wanneer mensen nog niet het goede gedrag vertonen (Cialdini, Kallgren, Reno, 1991). Een groot nadeel van een norm communiceren over gedrag wat al door een grote groep wordt vertoond, is dat die mensen het hierdoor minder goed kunnen gaan doen (Schultz, Nolan, Cialdini, Goldstein & Griskevicius, 2007). Wanneer mensen de indruk krijgen dat niemand zich 'netjes' blijkt te gedragen volgens de sociale normen, kan dit er toe leiden dat nog meer mensen zich niet meer volgens deze normen gaan gedragen. Wanneer je dus communiceert dat veel mensen discrimineren, loop je het risico dat mensen denken dat het kennelijk niet meer belangrijk is om aan de norm van non-discriminatie te voldoen. Logischer is daarom om te communiceren dat veel mensen het belangrijk vinden om anderen gelijk te behandelen of om niet te discrimineren. Mogelijk werkt het beter om een positieve boodschap te communiceren vóór hetgeen je wilt bereiken, in plaats van een boodschap tegen discriminatie (Does, Derks, Ellemers, 2011; Ministerie van BZK, 2015).
- **Als er stereotypen herhaald worden.** De formulering en de 'framing' van de boodschap zijn bij het stellen van de sociale norm cruciaal. Het is niet handig om een sociale norm te bepalen zoals "Wij vinden moslims niet gevaarlijk." Als men een bepaalde stereotiepe overtuiging bespreekt en daarna ontkracht. Voorbeeld: "Homomannen houden allemaal van shoppen, wat een onzin!" Dan zal de associatie (homomannen houden van shoppen) mensen langer bijblijven dan de daadwerkelijke boodschap (dat dit onzin is). Stereotypen ontkennen, werkt averechts (Gawronski en Bodenhausen, 2006; Gawronski Deutsch, Mbirkou, Seibt, Strack, 2008). Wat wel werkt is om normen te communiceren zoals "Er zijn steeds meer vriendschappen tussen moslims en niet-gelovigen."
- **Als biologische argumenten de hoofdrol spelen.** Wanneer het gaat om het verminderen van discriminatie van homo- en biseksuelen is bekend dat wanneer wordt gecommuniceerd dat homoseksuele personen en/of biseksuele personen biologisch of genetisch anders zijn dan heteroseksuele personen, er het risico bestaat dat de discriminatie ten aanzien van homo- en biseksuele personen door heteroseksuele personen toeneemt in plaats van afneemt. Omdat ze dan nog meer worden gezien als 'anders' (Mitchell & Dezarn, 2014; Oldham & Kasser, 1999; Reimer, Kok & Hospers, 2014).

## WETTEN EN MENSENRECHTEN KUNNEN SOCIALE NORMEN STELLEN

Wetten kunnen ook een rol spelen in het veranderen van sociale normen. Onderzoeken tonen bijvoorbeeld aan dat door wet- en regelgeving te formuleren en te communiceren ten aanzien van bijvoorbeeld de positie van LHBT-personen, deze groep minder gediscrimineerd wordt (Barron & Hebl, 2013; Tankard & Paluck, 2017). Mogelijk kan wetgeving ook de positie van vrouwen verbeteren (Morrison, Ellsberg, Bott, 2007). Tevens zijn er aanwijzingen dat wetgeving de positie van mensen met een beperking kan verbeteren (Wu et al., 2021). En ook vanuit de Mensenrechten of instituten voor de mensenrechten kan een normerende werking uitgaan (Noh, 2016; Pereira, Monteiro, Camino, 2009.).

### 3.2.4. Voorbeelden type interventies

Hoe je precies sociale normen communiceert, kan op verschillende manieren. In een review van Cislaghi en Heise (2018) worden er drie verschillende manieren genoemd:

**(1) Mensen vertellen (of laten zien) hoe anderen mensen denken;** bijvoorbeeld de informatie geven dat veel mensen uit de eigen groep alcohol drinken of discriminatie afkeuren. Sociale normen kunnen gecommuniceerd worden door te horen wat iemand anders vindt: dus door te luisteren naar mensen uit de 'eigen groep' die een sociale norm uitdragen (Blanchard, 1994; Crandall, Eshleman, O'Brien 2002; Monteith, Deneen, Tooman, 1996). Maar wat ook werkt is om onderzoeksresultaten te communiceren via een artikel of spotje, zoals "de meeste mensen vinden dit... of de meeste mensen voelen dat..." (Tankard & Paluck, 2016).

**(2) Persoonlijke feedback geven of je al dan niet voldoet aan de norm.** Als je hoort dat je het slechter doet dan de rest (je drinkt veel meer dan de rest, je discrimineert meer dan anderen uit je omgeving), ga je namelijk vaak meer je beste doen om je te schikken naar de norm.

**(3) De derde is een community – of gemeenschapsbenadering:** een aanpak gericht op verandering van een hele culturele gemeenschap in plaats van bij individuen. Zo'n 'community based approach' wordt gezien als een kansrijke of opkomende aanpak bij o.a. het tegengaan van geweld tegen vrouwen en meisjes vanwege hun sekse (Arango, et al. 2014; Lundgren & Amin, 2015).

Deze aanpak wordt ook breder ingezet om gezond gedrag te bevorderen maar onderzoek wijst uit dat een 'community based approach' met name werkt als het gericht is op sociale norm verandering (Merzel, & D'Afflitti, 2003). Dat kan onder meer door het trainen van invloedrijke leden uit de gemeenschap (Merzel & D'Afflitti, 2003 en het houden van groepsconversaties (Cislaghi & Heise, 2018). Denk aan groepsconversaties waar deelnemers gezamenlijk kritisch kijken naar hun bestaande normen en onderhandelen over nieuwe normen binnen de groep. Dit gebeurt onder meer bij het consortium zelfbeschikking (zie 3.8. 'Veelbelovende aanpakken'). Een specifieke variant hiervan is zichtbaar maken wat het verschil is tussen mensen hun persoonlijk attitudes en wat de normen zijn. Als mensen bijvoorbeeld zien dat iedereen om hen heen hun dochters en zonen ongelijk behandelen, ook al vinden ze zelf dat meisjes evenveel mogen als jongens, dan is het zinvol om die persoonlijke attitudes zichtbaar te maken zodat er nieuwe normen kunnen worden gesteld door de gemeenschap.

Wanneer mensen hun persoonlijke attitude overeenkomt met de norm is deze strategie niet zinvol. Dan gaat het er om dat er eerst mensen worden gevonden die wel de gewenste attitude hebben die een voorbeeld zijn voor anderen en een beweging kunnen creëren. Bijvoorbeeld om aansprekende personen in de media een boodschap te laten verspreiden (Paluck & Green, 2009). Of door zichtbaar actie te voeren in een bepaalde wijk of school. Dan zien mensen dat 'hun groep' zich inzet voor de rechten van iemand uit een gediscrimineerde groep, zoals bijvoorbeeld gebeurt bij GSA's (Gender Sexuality Alliance) op scholen (zie 3.7 'Veelbelovende aanpakken').

### 3.2.5. Verminderen van welk type discriminatie?

Veel van de hierboven genoemde studies gaan over discriminatie op basis van huidskleur of ethische afkomst zoals die van Monteith, Deneen en Tooman (1996) en Crandall Eshleman en O'Brien (2002). In verschillende studies is er gekeken of het veranderen van de perceptie van sociale normen effect heeft op de omgang van heteroseksuele personen met homoseksuele personen (Monteith, Deneen, Tooman, 1996; Tankard & Paluck, 2017; Zitek & Hebl, 2007). Er zijn verschillende aanwijzingen dat het inzetten van sociale normen ook kan werken voor het verminderen van discriminatie van vrouwen. In een aantal reviews over *gender based violence* wordt geconcludeerd dat sociale normen moeten veranderen om de positie van vrouwen te verbeteren (Ellsberg, Arango, Morton, Gennari, Kiplesund, Contreras, Watts, 2015; Jewkes, Flood, Lang, 2015, Paluck, Ball, Poynton, Sieloff, 2010; Vaitla, et al. 2018).

Er is nog nauwelijks onderzoek gedaan waarbij uitgetest is of sociale normen discriminatie ten aanzien van mensen met een beperking kunnen verminderen. Een uitzondering daarop is een studie van Botha et al. (2017) waaruit blijkt dat zowel positieve normen (hoe het wel moet) als negatieve normen (hoe het niet) ervoor kunnen zorgen dat mensen minder afstand willen houden ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Onder meer doordat de perceptie van de sociale norm veranderde. Daarnaast zijn er diverse studies die laten zien dat net als bij andere vormen van discriminatie, de perceptie van sociale normen van invloed is op hoe mensen met een beperking worden behandeld en of zij wel of niet gediscrimineerd worden (Crandall et al., 2018; Fraser et al., 2011; Norman et al., 2008; Norman et al., 2010). Bijvoorbeeld: uit onderzoeken van Araten-Bergman (2016), van Novak et al., (2011) en van McDonnall & Lund (2020) is gebleken dat mensen met een beperking eerder worden aangenomen als dit past binnen de normen en/ of het beleid van het bedrijf of datgene wat de leidinggevenden uitdragen.

## TIPS VOOR IN DE PRAKTIJK

### DOEN

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

### NIET DOEN

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

### 3.3. CONFRONTEREN EN BEWUSTWORDING STIMULEREN

Veel interventies, gericht op het verminderen van discriminatie, zijn gericht op de bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen. Men veronderstelt dat als je mensen confronteert met het feit dat zij impliciete vooroordelen en stereotypen hebben, er bewustwording optreedt. Als iemand eenmaal bewust is van deze stereotypen en vooroordelen, dan uit men deze ook minder, zo is de veronderstelling. Dat kan werken maar zoals hieronder uitgelegd, werkt het niet altijd voor iedereen. Dat neemt niet weg dat in de praktijk er verschillende interventies positief geëvalueerd die dit principe (als een van de strategieën) toepassen en ook na een aantal weken nog effect is te zien (zie o.a. Carnes et al. 2015; Devine, Forscher, Austin, Cox, 2012; Devine, Forscher, Cox, Kaatz, Sheridan, Carnes, 2017) Voorbeeld: in een van de interventies krijgen de deelnemers les in het controleren van hun eigen vooroordelen op basis van huidskleur. Vergeleken met de controlegroep zorgt dat in de groep voor meer zorgen en betrokkenheid bij discriminatie (Devine, et al. 2012). Echter, omdat 'bewustwording en zelfcontrole' niet de enige strategie is in deze interventies is niet met zekerheid vast te stellen dat de resultaten toe te schrijven zijn aan dit mechanisme.

Het werkzame mechanisme rondom 'bewustwording' werkt vaak minder simpel als vaak verondersteld wordt en het werkt niet bij iedereen: het werkt met name voor mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren. Als deze mensen geconfronteerd worden met het gegeven dat zij zelf ook (impliciete) vooroordelen en stereotypen hebben, dan is het gevolg (=schakel 1) dat zij zich schuldig voelen of andere negatieve gevoelens ontwikkelen die er voor zorgen (=schakel 2) dat zij (nog) meer hun best gaan doen om de eigen vooroordelen en stereotypen onder de duim te houden ofwel onder controle te houden. Dat betekent dat men goed op de eigen vooroordelen en stereotypen gaat letten. Dit leidt (=schakel 3) er toe dat mensen ook echt daadwerkelijk minder discrimineren.

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



#### 3.3.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte onderbouwing met het bewijs:

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

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



Monteith, Ashburn-Nardo, Voils, Czopp, 2002; Monteith & Ashburn-Nardo 2010, Monteith, 1996; Parker, Monteith, Moss-Racusin, Van Camp, 2018).

Bovenstaand proces van bewustwording volstrekt zich meestal alleen bij mensen die vooroordelen van tevoren al afkeuren. Bij mensen die geen moeite hebben met discriminatie werkt het niet (Monteith, 1993). Het gaat namelijk om het ervaren dat men anders handelt dan volgens de eigen normen. Als de norm is dat stereotypen en vooroordelen niet problematisch zijn, dan leidt confrontatie niet tot bewustwording. Het werkt alleen bij mensen die het echt vervelend vinden om te merken dat ze vooroordelen of stereotypen hebben (Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant & Devine, 1998; Plant, Devine & Brazy, 2003; Hofmann, Gschwendner & Schmitt, 2005). Wanneer iemand geraakt is omdat hij of zij het vervelend vindt hoe dit voor de buitenwereld overkomt, dat is dat meestal niet voldoende (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones & Vance, 2002). Bij mensen die deze intrinsieke motivatie niet hebben, kan er bij een confrontatie of bewustwording juist een averechts of geen effect zijn (Han, Judd, Hirsh, Blair, 2014). Maar helemaal zwart – wit is het niet: een recente studie vond namelijk aanwijzingen dat mensen die niet sterk intrinsiek gemotiveerd zijn soms ook door confrontatie beter op hun eigen stereotypen gaan letten ( Burns en Monteith, 2019). Echter, beter werkt het wanneer zij gemotiveerd worden vanuit de sociale norm; (zie paragraaf 3.2); zij gaan zich niet schuldig of vervelend voelen maar passen hun gedrag aan omdat zich willen gedragen volgens de sociale normen.

In het bijzonder bij discriminatie op grond van sekse kan deze intrinsieke afkeuring van vooroordelen ontbreken: mensen voelen zich gemiddeld vaak minder schuldig over discriminatie op grond van sekse dan discriminatie op grond van afkomst (Czopp en Monteith, 2003; Gulker, Mark, Monteith, 2013). Maar een studie laat zien dat wanneer proefpersonen er mee geconfronteerd worden gediscrimineerd te hebben op grond van sekse en hier concreet bewijs voor wordt aangedragen door onderzoekers (door te laten zien dat de mannelijke kandidaat met het zelfde profiel wel wordt gekozen maar de vrouwelijke kandidaat niet), een deel van de proefpersonen zich hier wel degelijk schuldig over voelt (Parker, Monteith, Moss-Racusin, Van Camp, 2018). En dit gaat gepaard met het voornemen om in de toekomst er op te letten om niet op sekse te discrimineren (Parker, et al. 2018).

## KLEURENBLIND

Een gesprek over eigen vooroordelen en stereotypen kan soms moeizaam verlopen. Het kan pijnlijk zijn om toe te moeten geven dat men niet zo onbevooroordeeld is als dat men hoopt. Soms levert dit heftige emoties op. De term 'white fragility' is relevant wanneer we spreken over afkomst en huidskleur (DiAngelo, 2011; Nzume, 2017). 'White fragility' heeft betrekking op de heftige defensieve reacties die het thema racisme op kan roepen bij 'witte' mensen zoals angst en woede (DiAngelo, 2011). Bijvoorbeeld wanneer 'witte' mensen vinden dat verschillen in huidskleur en etniciteit er niet toe mogen doen en dus ook niet besproken horen te worden (Essed & Trienekens, 2008). Dit fenomeen wordt 'kleurenblindheid' genoemd. Het gaat om mensen die gemotiveerd worden door de wens om kleur en etniciteit geen rol te laten spelen. Zij behandelen iedereen als individu (Richeson & Nussbaum, 2004). Omdat in de samenleving verschillen in huidskleur en afkomst wel degelijk gepaard gaan met machtsverschillen, kan deze houding ertoe leiden dat de ervaringen van mensen van kleur ontkend worden en de aanpak van racisme en discriminatie bemoeilijkt wordt (Anderson, 2010). 'Kleurenblindheid' leidt in de praktijk tot meer vooroordelen in plaats van minder (Poteat & Spanierman, 2012; Richeson & Nussbaum, 2004). Uit een meta-analyse van Yi, Neville, Todd en Mekawi (2022) komt naar voren dat dit vooral wordt veroorzaakt door het ontkennen van machtsverschillen en racisme in de samenleving. Dit is in lijn met een experimentele studie van Mekawi, Todd, Yi en Blevins (2020) waaruit ook blijkt dat met name het ontkennen van machtsverschillen en racisme en het in stand houden van de 'kleurenblindheidsideologie' voor ongelijkheid zorgt. Het erkennen van discriminatie op basis van afkomst en huidskleur als een maatschappelijk probleem, is cruciaal bij het proces van controle houden over impliciete vooroordelen (Gawronski, Peters, Brochu, & Strack, 2008).

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

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

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

Mensen die zichzelf in de gaten houden, kunnen, wanneer zij merken te willen reageren vanuit stereotypen of vooroordelen, hun gedrag hierop succesvol bijsturen en minder discrimineren. Ze stoppen (fractie van seconden) met wat ze aan het doen zijn wanneer zij vrezen weer opnieuw bevooroordeeld gedrag te vertonen (Monteith, Ashburn-nado, Voils, Czopp, 2002). In die pauze wordt onbewust, (automatisch) bevooroordeeld

gedrag onderbroken en dit gedrag geprobeerd bij te stellen (Monteith, Ashburn-nado, Voils, Czopp, 2002). Doordat dit conflict wordt waargenomen, kunnen mensen met intrinsieke motivatie hun handelen aanpassen en kiezen zij de juist manier van reageren (Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2008; Gonsalkorale, et al. 2011). Met als resultaat minder discriminatie (Burns, et al. 2016). Wanneer iemand veel oefent in deze manier van 'zelfregulatie', gaat dit proces steeds sneller en automatisch (Monteith, Lybarger, Woodcock, 2009). Deze resultaten sluiten aan bij een reeks aan onderzoeken die bewijzen dat mensen door middel van een sterke intrinsieke motivatie minder discrimineren (Chen, Moons, Gaither, Hamilton, Sherman, 2014; Dunton & Fazio, 1997; Gawronski, Peters, Brochu en Strack, 2008; Gordijn et al. 2004; Legault, Gutsell, Inzlicht, 2011; Towles-Schwen & Fazio, 2003; Ziegert & Hanges, 2005).

### ONBEWUST GEDRAG

Het is mogelijk om het proces van het leren stereotypen onder de duim te leren houden geheel onbewust verlopen (Johns, Cullum, Smith & Freng, 2008; Moskowitz 2010; Moskowitz, Gollwitzer, Wasel & Schaal, 1999; Moskowitz & Li, 2011; Moskowitz, Salomon & Taylor, 2000). Persoonlijke doelen van mensen, zoals het doel om anderen gelijk te behandelen, kunnen onbewust geactiveerd worden om vervolgens het gedrag te sturen (Bargh & Chartrand, 1999). Dit noemen we 'priming'. Dit werkt echter alleen bij mensen die al zelf duurzaam een doel hebben om anderen gelijk te behandelen (Felten & Broekroelofs, 2018). Lees [hier](#) meer over in het rapport 'priming' onder het kopje 'het duurzame doel om iedereen gelijk te behandelen'.

### 3.3.2. Waarom werkt het mechanisme?

Het onder controle houden van vooroordelen en stereotypen is mogelijk omdat er twee manieren van denken bestaan. De ene manier van denken kan de ander 'in de greep houden.' Nobelprijswinnaar Daniel Kahneman (2011) beschrijft in zijn bekende boek 'Thinking, fast and slow' het verschil tussen automatisch en snel denken, genoemd systeem 1, en het denken met bewuste aandacht voor de mentale inspanningen, genoemd systeem 2 (Kahneman, 2011). Systeem 2 gaat pas werken als iemand dat zelf 'echt wil'. Met andere woorden: je gaat pas bewust denken (systeem 2) als je hiertoe gemotiveerd bent. Dat maakt dat je invloed kunt uitoefenen op je gedrag. Kahneman past dit denken ook toe op stereotypering. Hij beschrijft dat uitgaan van stereotypen veelal gebeurt vanuit systeem 1. Dit systeem gaat uit van de voornaamste kenmerken van mensen uit een sociale categorie en behandelt op die manier individuen. Volgens Kahneman is er zelfcontrole vereist voor mensen met racistische denkbeelden om zich niet-racistisch te gedragen tegenover iemand met een andere etniciteit. Dat vraagt inspanning, maar is niet onmogelijk: je moet overschakelen van systeem 1 naar systeem 2.

### 3.3.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

- **Bij alleen externe motivatie.** Belangrijk is dat gemotiveerd betekent dat iemand zich echt naar of schuldig voelt als hij of zij constateert wel vooroordelen of stereotypen te hebben. Puur het vervelend vinden hoe je overkomt op de buitenwereld ('externe motivatie' genoemd) is niet voldoende om te voorkomen dat impliciete vooroordelen en stereotypen invloed uitoefenen. Dit laten verschillende studies zien (Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2008; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002, Legault, Green-Demers, Grant & Chung, 2007; Gonsalkorale, Sherman, Allen, Klauer

& Amodio, 2011; Plant & Devine, 1998; Plant, Devine, Peruche, 2010; Ratcliff, Lassiter, Markman, Snyder, 2006). Een recente studie van Burns en Monteith (2019) laat zien dat mensen met alleen externe motivatie soms toch ook baat kunnen hebben bij confrontaties maar dat zij hierbij beter gemotiveerd kunnen worden vanuit sociale normen (zie werkzaam mechanisme 3.2) dan vanuit intrinsieke motivatie.

- **Als je jezelf vrij acht van vooroordelen.** Noodzakelijk is dat je beseft dat jij zelf vooroordelen of stereotypen kunt hebben. Als je denkt dat jijzelf daar niet toe in staat bent en denkt zelf 'vrij' te zijn van vooroordelen en stereotiep denken, dan heb je weinig aan motivatie om de eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen (Gawronski, Geschke & Banse, 2003; Gawronski, Peters, Brochu, Strack, 2008; Glaser & Knowles, 2008). Het werkt ook niet wanneer mensen juist met name expliciete vooroordelen hebben; er zijn uiteraard ook mensen voor wie dit geldt (zie Felten, et al., 2021). Voorkomen moet worden dat al het discriminerende gedrag wordt toegeschreven aan onbewuste vooroordelen (Tate & Page, 2018).
  - Wanneer mensen zich zorgen maken dat zij mogelijk onbewust vooroordelen laten zien, zijn zij ook meer bereid om de feedback te ontvangen dat zij vooroordelen hebben (Perry, Murphy en Dovidio, 2015). Motivatie moet dus gecombineerd worden met een beeld van jezelf als feilbaar. Dat je in staat bent, ondanks je goede bedoelingen, om toch vooroordelen en stereotypen te hebben. In dat geval staat iemand ook meer open voor confrontatie met de eigen vooroordelen en stereotypen.
- **Als iemand 'niet bij de les' is.** Om vooroordelen of stereotypen te controleren, moet iemand 'bij de les blijven'. Als mensen worden afgeleid door een extra taak, krijgen zij moeilijker hun vooroordelen onder controle (Blair, 2002; Bodenhausen, 1990; Govorun & Payne, 2006; Richeson et al. 2003). Maar ook door slaapgebrek en vermoeidheid (Buzinski & Kitchens, 2017; Ghumman & Barnes, 2013), tijdsdruk (Razenberg, De Winter- Koçak, Taouanza, Van Hal & Chrifi, 2018) en alcoholgebruik kan men het eigen gedrag minder goed controleren (Bartholow, Dickter & Sestir, 2006).
  - Motivatie kan er wel voor zorgen dat iemand beter om kan gaan met de eigen beperkingen. Al zit daar ook een beperking aan: hoe gemotiveerd men ook is, er zit een grens aan wat iemand fysiek en mentaal aan kan (Vohs, Baumeister & Schmeichel, 2012).
- **Als je puber bent.** Hersenen van pubers zijn nog niet goed in staat om zelfcontrole uit te oefenen (Casey, 2015; Nairn & Fine, 2008; Steinberg, 2008; Shulman, et al. 2016). Hersenwetenschapper Eveline Crone (2008) legt uit, in haar bekende boek 'Het puberbrein', dat de prefrontale cortex nog niet goed is ontwikkeld bij pubers wat maakt dat het onderdrukken van impulsen, juist erg moeilijk is voor hen. Dat geldt in het bijzonder in situaties van 'peer pressure' (Crone, 2008) of in situaties van grote emoties. 'In the heat of the moment' is het moeilijk voor een puber om zichzelf onder controle te houden (Casey & Caudle, 2013). Ook al wil een puber zijn best doen om zichzelf te beheersen, maar als hij of zij denkt dat dit gedrag normaal is onder 'peers' dan is de kans groot dat de puber hetzelfde gedrag van de 'peers' toepast. We zien dit vaak bij risicogedrag zoals roken (Perrine & Aloise-Young, 2004). Mogelijk is dit met bevooroordeeld of stereotiepe gedrag niet anders.
- **Als je geen ruimte krijgt om te leren.** Geconfronteerd worden met eigen vooroordelen of stereotypen kan enigszins spannend of bedreigend zijn, waardoor iemand 'door de zenuwen' juist meer vooroordelen en stereotypen laat zien (Frantz, Cuddy, Burnett, Ray, Hart, 2004). Maar wanneer deelnemers van tevoren in hun zelfvertrouwen of goede bedoelingen worden bevestigd en/of ruimte krijgen om fouten te maken en te leren, dan valt deze bedreiging weg (Frantz e.a.,

2004; Goff, Steele en Davies, 2008). Het is belangrijk om mensen op hun gemak te stellen en te laten weten dat zij fouten mogen maken.

### 3.3.4. Voorbeelden type interventies

Een training of workshop kan deelnemers bewust maken van hun vooroordelen door bijvoorbeeld het invullen van een 'Implicit Association test' (IAT) of een vergelijkbare test. Vervolgens kunnen de deelnemers oefenen om op een manier te reageren waarin hun impliciete vooroordelen en stereotypen geen kans krijgen. Dit is door Devine en anderen in 2017 uitgetest voor seksisme. Hieruit kwamen positieve resultaten voor het in de praktijk verminderen van discriminatie. In deze interventie kregen de deelnemers (medewerkers aan colleges voor betawetenschappen) onder meer feedback op hun impliciete vooroordelen via het maken van een test (IAT). Deelnemers leerden ook over hoe impliciete vooroordelen en stereotypen werken en wat de invloed er van is. Tevens leerden ze nieuwe strategieën aan, waaronder ook inleven (zie 3.1.). Ook schreven ze een statement om zich aan hun doel te committeren hun impliciete vooroordelen en stereotypen ten aanzien van vrouwen te verminderen. Het resultaat was dat er veel meer vrouwen in dienst kwamen. Al hoewel deze interventie dus meer inhield dan alleen 'bewustwording' is het wel een voorbeeld van een interventie gericht op bewustwording, die daadwerkelijk een verschil maakt in de praktijk (Devine, 2017).

Er zijn in de praktijk, ook apps gericht op de bewustwording. Zo'n app is te beschouwen als een online training. Maar hier is nog geen verder onderzoek gedaan of deze manier van bewustwording creëren werkt. Ook zijn er diverse films gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen maar ook hier is nog geen onderzoek naar gedaan.

### 3.3.5. Verminderen van welk type discriminatie?

Het meeste onderzoek dat hierboven is aangehaald (zoals Burns et al. 2017), gaat over discriminatie op basis van huidskleur. Maar in verschillende studies is aangetoond dat het model van Monteith ook relevant is als het gaat om de houding ten aanzien van homoseksuelen (Monteith, 1993; 1996). Ten aanzien van mensen die transgender zijn, is dit, voor zover bekend, niet onderzocht. Ook op andere gronden van discriminatie is er effect te zien. Eerdere studies tonen aan dat ten aanzien van seksisme, mensen zich vaak weinig schuldig hierover voelen en hun gedrag niet wensen bij te stellen (Czopp en Monteith, 2003; Gulker, Mark, Monteith, 2013). Echter uit een studie blijkt dat wanneer er concreet bewijs wordt aangedragen dat laat zien aan mensen dat zij zelf discrimineren op grond van sekse, dat dit wel degelijk kan leiden tot bewustwording en het voornemen om het eigen gedrag te veranderen (Parker, Monteith, Moss-Racusin, Van Camp, 2018). En uit een studie van Burns en Monteith (2019) komt naar voren dat wanneer mensen geconfronteerd worden met discriminatie op grond van sekse, dit ook werkt om stereotypen te verminderen.

In een studie van Young et al. (2019) is aangetoond dat geconfronteerd worden met je eigen impliciete vooroordelen ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid effectief is om de houding naar deze groep te verbeteren. Het lijkt er dus op dat het mechanisme ook werkt om discriminatie ten aanzien van mensen met een beperking te verminderen; in een theoretisch artikel van de onderzoekers Kulik, Roberson en Perry (2007) wordt hier ook vanuit gegaan. In een studie van Wesselmann, Reeder en Pryor (2012) is te zien dat wanneer mensen in een korte tijd moeten reageren in een testje, zij meer vooroordelen laten zien ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid dan wanneer zij daar iets meer tijd voor hebben. Dit betekent waarschijnlijk dat mensen hun eigen impliciete vooroordelen beter onder de duim kunnen houden wanneer ze iets meer tijd daarvoor hebben en daar ook toe bereid zijn.

## TIPS VOOR IN DE PRAKTIJK

### DOEN

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

### NIET DOEN

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

### 3.4. FLEXIBEL DENKEN DOOR COUNTER-STEREOTYPEN

Stereotypen verminderen is een lastige klus. Stereotypen worden namelijk actief in je brein, vaak zonder dat je dat zelf in de gaten hebt. Het gaat als het ware automatisch (Gawronski & Bodenhausen, 2006). Dus als iemand het heeft over de brandweer, dan zie je mogelijk automatisch mannen met helmen op voor je terwijl je best weet dat er ook vrouwen werken bij de brandweer.

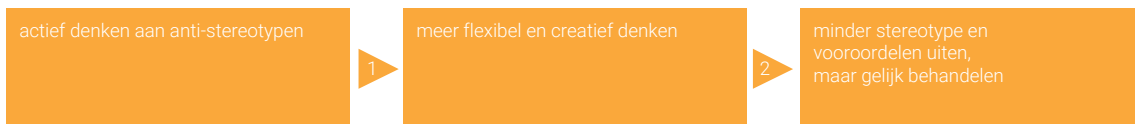
Het proberen te weerleggen van (negatieve) stereotypen werkt vaak niet (Gawronski et al., 2008): wanneer je een stereotype probeert te ontkennen dan wordt deze juist actief in je brein (Galinsky, & Moskowitz, 2007). Als je zegt dat je vooral bij de brandweer niet moet denken aan mannen met helmen op, is dat waarschijnlijk precies het beeld wat je voor je ziet. Dat komt omdat de associatie tussen het stereotype en de groep waarover het stereotype gaat wordt versterkt, zodat het genoemd wordt, ook als je het ontkent. Uit onderzoek blijkt ook dat als je praat met mensen uit je omgeving over een stereotype, dit stereotiep verder verspreid wordt; ook als je het er niet mee eens bent (Bratanova & Kashima, 2014). Wat het extra lastig maakt, is dat wanneer iemand weet dat jij die ander wil overtuigen dat stereotypen niet kloppen, en je laat die ander daarom bijvoorbeeld een persoon zien op een plaatje die afwijkt van het stereotype (een 'counter stereotyp'), dan wordt deze niet-stereotiepe persoon door de ander vaak gezien als de 'uitzondering' die de regel bevestigt (Hewstone & Hamberger, 2000; Richards & Hewstone, 2001). Mensen proberen dus vaak bewust vast te houden aan hun stereotiepe beelden, ook als je laat zien dat deze beelden niet kloppen. Stereotypen verminderen is daardoor bijzonder moeilijk (Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015; Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016).

Maar wat wel kan werken, is als mensen actie denken aan 'counterstereotypen' zonder zich er van bewust te zijn dat de bedoeling is dat zij op deze manier minder stereotiep gaan denken. Met counter-stereotypen

worden bedoeld: tegenovergestelde (anti) stereotypen, ofwel beelden die inconsistent zijn met de stereotiepe beelden, zoals bij 'moslim hipster' of vrouwelijke brandweerman' (Prati, Crisp & Rubini, 2015). Dat counter-stereotypen kunnen werken om uitingen van stereotypen, vooroordelen of andere vormen van 'bias' te verminderen komt naar voren uit diverse studies. Dit effect blijkt verklaard te kunnen worden doordat denken aan counter-stereotypen leiden tot meer flexibel en creatief denken (Crisp en Rubini, 2015; Prati, Vasiljevic, Crisp, Rubini, 2015; Vasiljevic & Crisp, 2013). De counter-stereotypen waarover nadenkt, hoeven niet gerelateerd te zijn aan de groep of persoon waarvan je de stereotypen of vooroordelen wilt verminderen (Prati, Vasiljevic, Crisp en Rubini, 2015).

Hoe dit mechanismen precies werkt leggen we hieronder stap voor stap uit maar in het kort komt het erop neer dat actief denken aan counter-stereotypen, de vaste denkpaden waarin stereotypen staan, omzeilt: je gaat dus als het ware 'out of the box' denken en stereotiep denken wordt daardoor minder (Nijstad, De Dreu, Rietzschel, Baas, 2010). Je kunt het ook flexibele of creatief denken noemen. Dit kan leiden tot het minder uiten van (impliciete en expliciete) stereotypen en vooroordelen en het kan leiden tot minder discriminatie.

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



#### 3.4.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte onderbouwing met het bewijs:

##### (1) Denken aan counter-stereotypen → flexibel en creatief denken

Als je mensen aan 'counter-stereotypen' wil laten denken, dan kun je mensen een opdracht geven waarbij ze stil moeten staan bij een (fictief) persoon die niet voldoet aan het stereotype. Bijvoorbeeld een opdracht waarin je iets leest over een vrouwelijke automonteur en iets over haar moet opschrijven. Door zo'n opdracht te maken, ga je actief nadenken over een 'counter-stereotype' zoals gebeurde in de studie van Gołowska, Crisp en Labuschagne (2013). In verschillende studies is aangetoond dat denken aan een counter-stereotypen het flexibele denken stimuleert (Damer, Webb, Crisp, 2017; Damer, Webb, Crisp, 2019; DiBella & Crisp, 2015; Gołowska, Crisp, & Labuschagne, 2013; Prati, Vasiljevic, Crisp, Rubini, 2015). Flexibel denken is het vermogen om anders te denken en verder te denken dan dat iemand normaal doet. Ten gunste van 'anders denken'. Het denken wordt aangepast aan wat nieuwe situaties vragen van gedrag en denkstrategieën, en wijken af van gewoonte in denken (Nijstad, De Dreu, Rietzschel, & Baas, 2010). Dit is lijn met onderzoek dat laat zien dat veel mensen worden verrast worden door counter-stereotypen; als je leest over een vrouw die werkt bij de brandweer, had je dat misschien niet verwacht en prikkelt het je om op andere manier te gaan denken (Prati, Crisp & Rubini, 2015). Als stereotypen geactiveerd worden, zorgt dit er voor dat iemand juist minder flexibel kan denken (Marsh, Ward, & Landau, 1999; Ward, Smith, & Vaid, 1997; Ward, 2007).

Mogelijk leidt het in aanraking komen met counter-stereotypen ook op lange termijn tot meer creatief denken. Onderzoek laat zien dat vrouwen die werken in de techniek of wiskunde, ook minder 'vooringenomen' denken. Dit komt mogelijk doordat zij veel in aanraking komen met counter-stereotypen, sterker nog, zij zijn zelf een counter-stereotype. Wanneer vrouwen zelf aangeven door de jaren heen weerbaar te zijn geworden

tegen deze stereotypen, zijn ze ook beter in het open en niet-vooringenomen denken (DiBella & Crisp, 2015). De uitkomsten komen ook overeen met het Categorization-Processing-Adaptation-Generalization (CPAG) model van Crisp en Turner (2011) die beschreven hoe mensen zich cognitief aanpassen wanneer zij diversiteit en counter-stereotypen ervaren. In het geval dat mensen gemotiveerd zijn en daartoe in staat zijn, kan het ervaren van diversiteit, op de lange termijn, zorgen voor meer flexibel denken.

#### DIVERSITEIT BINNEN DE GROEP LATEN ZIEN

Foto's van mensen tonen die niet voldoen aan het stereotype ('counter stereotypen') is belangrijk, maar ook diversiteit binnen een groep laten zien is van belang. Zowel uit veldonderzoek als onderzoek in een laboratorium, blijkt dat de diversiteit binnen de groep laten zien tot minder vooroordelen leidt ten aanzien van die groep (Dasgupta, Banaji, Abelson, 1999; Er-rafiy & Brauer, 2013; Hsieh, et al., 2022). Een voorbeeld: in een Frans onderzoek werd een poster getoond van Arabische Fransen die allemaal erg van elkaar verschilden onder het motto: 'Wat we gemeen hebben? Dat we anders zijn'. Het bleek dat studenten minder vooroordelen kregen over Arabische Fransen in vergelijking met de controlegroep (Er-rafiy & Brauer, 2013).

#### (2) Meer flexibel en creatief denken → minder stereotypen

Door minder routinematig denken, flexibel of heuristisch te denken en meer creatief te denken komt uit diverse studies naar voren, gebruik je minder stereotypen (Blair, Ma & Lenton, 2001; Hutter & Crisp, 2005) en laat je minder vooroordelen zien (Vasiljevic & Crisp, 2013) en tevens leidt het tot minder discriminatie (Kawakami, Dovidio & Van Kamp, 2007) en vermindert het dehumanisering (Prati, et al. 2015). Dat betekent dat je mogelijk ook de stap van het denken aan counter-stereotypen kan overslaan: je kunt mensen ook direct stimuleren tot creatief denken, wat het stereotiep denken vermindert (Sassenberg, Moskowitz, Fetterman, Kessler, 2017).

Niet alleen flexibel of creatief denken zelf maar ook denken aan een moment waarop je dat deed kan werken: wanneer deelnemers een opdracht krijgen om situaties te beschrijven waarin zij zich 'creatief' (out of the box) hebben gedragen, dan worden daarna stereotypen minder actief (Sassenberg & Moskowitz 2005).

Belangrijk is dat creatief en flexibel denken niet tot gevolg heeft dat er nieuwe associaties aangeleerd worden maar dat associaties minder (snel) worden geactiveerd. Je houdt dus bijvoorbeeld het stereotiepe beeld dat de mensen die bij de brandweer werken, mannen zijn maar je denkt hier minder snel aan omdat je in een 'creatieve modus' zit. Het is dus niet zo dat stereotypen uit je geheugen verdwijnen, maar dat je deze stereotypen minder gaat gebruiken. Stereotypen en vooroordelen zijn dus niet permanent veranderd (Burns et al. 2017)

Herhaling zou mogelijk kunnen leiden tot een lange termijn effect en de associaties meer permanent kunnen veranderen (Crisp & Turner, 2011). Eenmalig dit doen, blijkt niet voldoende voor een effect op de langere termijn (Lai et al. 2016).



## PRIMING

Mensen blijken meer geneigd te zijn Franse wijn te kopen als ze Franse muziek horen. En bij Duitse muziek kopen mensen meer Duitse wijn. Maar het werkt alleen als mensen zich hier niet bewust van zijn. Dit is een voorbeeld van priming: priming betekent dat je kennis of een bepaald gevoel activeert, zonder dat een persoon dit zichzelf bewust realiseert (Dijksterhuis, 2006). Er wordt een bepaalde associatie geactiveerd en die wordt automatisch toegepast bij ongerelateerde andere dingen, mensen of gebeurtenissen (Power, Murphey & Coover, 1996; Vonk & Dijkstra, 2013). Priming is een voorbeeld van het 'impliciete geheugen': het gaat om de onbewuste invloed van ervaringen op gedrag (Schacter & Buckner, 1998). Simpel gezegd: door priming krijg je een prikkel, ook wel een prime genoemd, die je onbewust doet denken aan iets anders (een bepaald gevoel, een gedachte, bepaald gedrag of een doel) en hierdoor reageer je anders, maar zonder daar bewust bij stil te staan.

Primen kan ook ingezet worden om stereotypen, vooroordelen of discriminatie te verminderen. Het actief iemand laten nadenken over counter-stereotypen zonder dat hij of zij weet wat de bedoeling daarvan is, is een voorbeeld hiervan. Voor meer voorbeelden, zie [dit rapport](#).

### 3.4.2. Waarom werkt het mechanisme?

Wanneer je de verschillende onderzoeken naast elkaar legt die hierboven besproken zijn, lijkt het erop dat de vork als volgt in de steel zit:

Stereotiep denken is eigenlijk een beetje 'lui' denken; je gaat als het ware af op het eerste wat je te binnen schiet; meestal een beeld dat je vele malen hebt gezien, bijvoorbeeld in de media. Stereotypen zijn dus cultureel bepaald (Devine, 1989). Bijvoorbeeld: bij het woord 'brandweer' denk je mogelijk meteen een brandweerwagen voor je met mannen met helmen op. Dat er ook vrouwen bij de brandweer kunnen werken, is wellicht niet je eerste associatie omdat dit niet past bij de stereotiepe beelden in onze samenleving / cultuur, over vrouwelijkheid en mannelijkheid. Echter, wanneer je in een creatieve 'modus' zit, ga je juist niet af op die eerste associatie. Je bent juist 'out of the box' aan het denken en denkt minder routinematig. Juist in routinematige manier van denken schuilen stereotypen (Posten & Mussweiler, 2013). Doordat te doorbreken, verminder je dus de kans op stereotiep denken.

### 3.4.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

- **Bij mensen die al flexibel denken.** Mensen die sterk 'intellectueel nieuwsgierig' zijn, hebben waarschijnlijk weinig baat bij het denken aan counter-stereotypen, zo blijkt uit onderzoek van Damer, Webb en Crisp (2017) en van Damer, Webb en Crisp (2019). Met intellectueel nieuwsgierig wordt bedoeld: de neiging om actief te zijn in cognitieve activiteit en er plezier aan beleven als het moeilijk is. Dit zijn mensen die dus normaliter al niet zo snel af gaan op hun eerste associatie maar al meer 'out of the box' denken. Mensen die juist *niet* intellectueel nieuwsgierig zijn, worden verrast door counter-stereotypen: ze zagen het niet aankomen. Door geconfronteerd te worden met counter-stereotypen, switchen zij van een vooringenomen denken naar meer een andere manier van informatie verwerken. Mensen die sterk intellectueel nieuwsgierig zijn, worden vaak juist niet zo verrast door counter-stereotypen; zij denken namelijk al minder vooringenomen. De

mensen die uit zichzelf minder intellectueel nieuwsgierig zijn, werden geprikkeld en gemotiveerd door het denken aan counter-stereotypen terwijl counter-stereotypen mensen die intellectueel nieuwsgierig zijn bijzonder niet prikkelen en motiveren (Damer et al. 2017).

- **Een duidelijke opdracht:** als je mensen aan 'counter stereotypen' wil laten denken, dan is het cruciaal om hen niet een opdracht geven als 'denk niet stereotiep maar aan een anti stereotype' want dan worden er behalve counter stereotypen, ook juist stereotiepe beelden actief (Galinsky & Moskowitz, 2007). Belangrijk is om mensen een voorbeeld te geven van een counter stereotype (bijvoorbeeld een vrouwelijke automonteur) en hen te stimuleren hier actief aan te denken bijvoorbeeld door te vragen om iets over haar op te schrijven zoals gebeurde in de studie van Gocłowska, Crisp en Labuschagne (2013) of door hen gewoon een verhaal goed te lezen van iemand die counter stereotiep is (Damer, Webb, Crisp, 2017).
- **Bewust van de bedoeling:** In een onderzoek van Sassenberg, Moskowitz, Fetterman en Kessler (2017) wordt duidelijk dat het alleen werkt als mensen niet in de gaten hebben dat dit voor de volgende oefening relevant is. Hoe dat werkt, werd duidelijk in een onderzoek van Kawakami, Dovidio en Van Kamp (2007): te zien was dat wanneer deelnemers eerst geoefend hebben met counter stereotypes en direct daarna een taak krijgen om bijvoorbeeld een goede kandidaat te vinden voor een functie, er dan geen effect is op het verminderen van stereotypen doordat deelnemers zich dan realiseren dat ze misschien beïnvloed worden in hun taak door het oefenen met counter stereotypes en daardoor juist wel weer stereotiep reageren. Met andere woorden: deelnemers zijn zich dan bewust van de beïnvloeding die heeft plaatsgevonden en proberen die beïnvloeding teniet te doen. Het is dus belangrijk dat deelnemers er niet bewust van zijn dat het oefenen van counter stereotypes hun gedrag beïnvloedt. Dit kan bijvoorbeeld via afleiding; als deelnemers ook nog een andere taak krijgen, is het moeilijker om te proberen niet beïnvloed te worden en is het effect van het oefenen van counter stereotypes groter (Kawakami, Dovidio & Van Kamp, 2005).

#### 3.4.4. Voorbeelden type interventies

Niet stereotiep denken wordt nog weinig gebruikt in interventies in de praktijk. In wetenschappelijke studies worden er wel diverse manieren uitgetoetst: het gewoon laten zien van een groep mensen die niet voldoen aan het stereotiepe beeld (Dasgupta, & Asgari, 2004), mensen vragen zich zelf counter-stereotypen te bedenken (o.a. Damer, et al. 2019; Vasiljevic & Crisp, 2013), het vormen van een impressie van iemand die counter stereotiep is (Gocłowska, Crisp & Labuschagne, 2013).

Flexibel denken lijkt enigszins op kritisch denken. Kritisch denken wordt vaak in het onderwijs gestimuleerd vanuit de gedachte dat dit vooroordelen kan verminderen onder kinderen. Maar of dit ook effectief is als het gaat om het verminderen van vooroordelen, stereotypen of discriminatie onder kinderen is niet bewezen. Om kritisch denken in te kunnen zetten voor het verminderen van discriminatie onder kinderen is er dus eerst nog veel te onderzoeken over of en hoe dat kan (Broekroelofs & Felten, 2021). Wat wel is aangetoond, is dat het bevorderen van logisch nadenken werkt om complotdenken te voorkomen. Dat is van belang om met name antisemitisme en antimoslimracisme tegen te gaan (Vlug & Felten, 2022).

### 3.4.5. Verminderen van welk type discriminatie?

Het denken aan counter-stereotypen vermindert niet alleen vooroordelen of stereotypen ten aanzien van de specifieke groep waar men aan denkt maar ook ten aanzien van andere groepen (Vasiljevic en Crisp, 2013). Dus bijvoorbeeld: in een onderzoek van Prati (et al. 2015) werden mensen gestimuleerd om counter-gender stereotiep te denken maar vervolgens lieten ze niet alleen minder stereotypen zien ten aanzien van vrouwen maar ook ten aanzien van asielzoekers, mensen met een fysieke beperking, mensen die dakloos zijn en ouderen. En Burns, Monteith en Parker (2017) lieten zien dat deelnemers die oefenden met counter-stereotiep denken als het ging om 'wit' en 'zwart', vervolgens ook minder lachten om racistische grappen ten aanzien van Chinezen.

Het denken aan counter-stereotypen leidt dus tot flexibeler denken en dat heeft voordelen voor verschillende gestereotiepeerde groepen tegelijkertijd.

## 3.5. RELATIE TUSSEN WERKZAME MECHANISMEN

De vier beschreven werkzame mechanisme staan niet op zichzelf of staan helemaal los van elkaar. Het een sluit het andere ook niet uit en het ene is niet direct beter dan het andere. Wat werkt in de praktijk, hangt onder meer af van de doelgroep en de context. Desalniettemin, zijn sociale normen die discriminatie afkeuren vaak in verschillende contexten een soort basisvoorwaarde om discriminatie te kunnen voorkomen. Sociale normen kunnen mensen namelijk motiveren om zich in te spannen om minder te discrimineren. Wanneer iemand probeert minder te discrimineren, vanwege de sociale norm, dan heet dit 'externe motivatie' (Plant & Devine, 1998). Zoals beschreven in het werkzame mechanisme 'sociale normen' (zie 3.2), kunnen mensen succesvol zorgen dat zij minder discrimineren, door motivatie vanuit sociale normen. Het gaat dan vooral om 'duidelijke' discriminatie. De meer 'subtiele' vormen van discriminatie zijn moeilijker aan te pakken bij iemand die alleen gemotiveerd is door de sociale norm (De Franca & Monteiro, 2013).

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

Kortom: wanneer iemand discrimineert of dat dreigt te doen, dan is het raadzaam om iemand met nog weinig intrinsieke motivatie vooral te motiveren vanuit de sociale norm om het gedrag aan te passen, terwijl mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn, beter aangesproken kunnen worden vanuit hun persoonlijke waarden (Burns en Monteith, 2019).

Zowel het werkzame mechanismen 'sociale normen' (zie 3.2) als het werkzame mechanisme 'bewustwording en zelfcontrole' (zie 3.3) proberen de *invloed* van stereotypen en vooroordelen op gedrag te verminderen. Om te proberen vooroordelen en stereotypen *an sich* te verminderen, kan via het werkzame mechanisme 'inleving en empathie' (zie 3.1). Hier lijkt geen zelfcontrole aan te pas te komen, maar wordt de attitude van mensen zelf aangepast. Belangrijke voorwaarde hierbij is dat mensen zich wel willen inleven (zie 3.1). Wellicht kunnen sociale normen de mensen stimuleren om naar het verhaal van iemand uit een gediscrimineerde groep te luisteren, maar dit is, voor zover bekend, nog niet verder onderzocht.

Om het stereotiep denken tijdelijk te verminderen – zoals bijvoorbeeld relevant is voor sollicitatiegesprekken – kan ingezet worden op het oefenen met counter-stereotiep denken: dit zorgt namelijk voor een flexibele manier van denken die stereotiep denken in ieder geval kort erna, vermindert. Maar bij herhaling kan dit mogelijk ook op lange termijn stereotypen verminderen.

### 3.6. ANDERE WERKZAME MECHANISMEN

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

#### 3.6.1. Objectivering

Nobelprijswinnaar psycholoog Daniel Kahneman legt in zijn boek 'Thinking, fast and slow' (2011) uit dat wanneer mensen complexe beslissingen moeten nemen, ze vaak niet goed analyseren maar afgaan op intuïtie. Het gevolg? Ze nemen niet de beste beslissing. Kahneman maakt onderscheid tussen twee manieren van denken: systeem 1 en systeem 2. Systeem 1 werkt automatisch en snel, wordt beïnvloed door emoties en er is weinig gevoel van inspanning of gevoel van controle. Systeem 2 werkt langzamer, bedachtzamer en logischer. In dit systeem is er bewuste aandacht voor de mentale inspanningen die worden verricht. Systeem 2 wordt vaak gekoppeld aan de subjectieve ervaring van handelingsvermogen, keuze en concentratie. Doordat we weten hoe deze systemen ons oordeelsvermogen en besluitvorming beïnvloeden, weten we dat beslissingen die grote impact hebben beter genomen kunnen worden door systeem 2 te gebruiken. Denk aan het aannemen van een nieuwe werknemer. Als je het beste talent wilt vinden voor een bepaalde functie is bedachtzaamheid geboden: dan is het verstandig om systeem 2 – bewust handelen, langzaam denken - te activeren en niet af te gaan op systeem 1 – onbewust handelen, snel denken. Met systeem 2 kan je betere inschattingen maken. Om te zorgen dat je bijvoorbeeld bij sollicitatiegesprekken systeem 2 activeert, moet je gestructureerd te werken gaan. Vraag iedere kandidaat naar competenties en scoor deze en ga niet af op je gevoel. Dat is de kern van objectief werven en selecteren.

Als je afgaat op systeem 1 ontstaan er sneller verkeerde inschattingen. Want of je een positief gevoel hebt met iemand hangt namelijk onder meer af van de afkomst van een persoon (McDonough, Palmerio-Roberts & de Gordon, 2020). Onderzoek wijst dan ook uit dat impliciete vooroordelen en stereotypen beïnvloeden of iemand wel of niet wordt aangenomen (Kulik, Roberson & Perry, 2007; Rooth, 2010). Zowel in het contact voor het interview, tijdens het interview en de beslissing maken na het interview hebben vooroordelen invloed (Derous et al., 2016). Maar de invloed van vooroordelen en stereotypen wordt minder wanneer je een gestructureerd interview houdt dan wanneer je een ongestructureerd interview houdt (Bragger et al., 2002; Brecher, Bragger & Kutcher, 2006; de Kock & Hauptfleisch, 2018; Kutcher & Bragger, 2004; Levashina et al., 2014). Door gestructureerd interviewen wordt ook de invloed kleiner van het feit dat mensen

een voorkeur hebben voor sollicitanten die op hen lijken (de Kock & Hauptfleisch, 2018; McCarthy, Van Iddekinge & Campion, 2010). Een belangrijk onderdeel van gestructureerd interviewen is het werken met een scoreformulier: ook dat vermindert de invloed van vooroordelen te verminderen (Reilly, Bocketti, Maser & Wennet, 2006).

Kortom: als je dus een niet gestructureerd interview houdt waarin je afgaat op je gevoel ten aanzien van een sollicitant, loop je het risico dat je afgaat op deze (onbewuste) vooroordelen en stereotypen (Hulsege, Emmert & Verhoef 2020) Een goede kandidaat uitkiezen vraagt vooral analytisch denkvermogen, aldus de Nobelprijswinnaar Kahneman.

Bij objectief werven en selecteren ga je selecteren op basis van vooraf opgestelde competenties en het voeren van een gestructureerd sollicitatiegesprek (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020a). Het begint dus al bij het opstellen van de vacaturetest (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020b) en het is belangrijk om al objectief zijn in de eerste selectie (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020c) van de brieven (idealiter via een formulier) en vervolgens de sollicitatiegesprekken (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020d). In alle fasen van het proces ga je dus sollicitanten per functie-eis objectief vergelijken: dan bestaat er namelijk een grote kans dat de kandidaat niet op basis van stereotypen of vooroordelen wordt beoordeeld, maar op basis van relevante functie-eisen (Thijs, 2019).

Ook promotie van medewerkers kun je op zo'n gestructureerde en objectieve manier aanpakken. Op deze manier verminder je de invloed van impliciete vooroordelen en stereotypen die vrijwel iedereen heeft: je gaat niet af op je 'onderbuikgevoel' maar bekijkt het juist rationeler. Zo wordt de kans op discriminatie kleiner. Mogelijk dat ook andere beslissingen, zoals bijvoorbeeld in het onderwijs geobjectiveerd kunnen worden om zo de invloed van vooroordelen en stereotypen te verminderen.

### 3.6.2. Extended contact / vicarious contact

Door een vriend te hebben die op zijn beurt weer bevriend is met iemand uit een gestigmatiseerde groep, kunnen vooroordelen verminderd worden. Dit heet 'extended contact' en het effect hiervan is aangetoond in diverse studies (Lemmer & Wagner, 2015; Turner, Hewstone, Voci, Paolini & Christ, 2007; Wright, Aron, McLaughlin-Volpe & Ropp, 1997; Zhou, Page-Gould, Aron, Moyer, Hewstone, 2018). Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer twee heteromannen een vriendschap hebben en een van de twee is ook bevriend met een homoman, dat dit een positief effect kan hebben voor beide heteromannen: hun vooroordelen en/of stereotypen worden verminderd. Een belangrijke voorwaarde is onder meer dat je wel de vriend uit de gestigmatiseerde groep kent: alleen weten over de vriendschap is niet voldoende (Stark, 2019). Dat direct zien van het goede contact tussen de persoon uit je eigen groep en de persoon uit de andere groep wordt ook wel 'vicarious contact' genoemd (Vezzali, Hewstone, Capozza, Giovannini & Wölfer, 2014). Idealiter ben je dus letterlijk getuige van de goede band tussen iemand die je ziet als 'eigen' die een vriendschap heeft met iemand van een gediscrimineerde groep. Dat kan ook via films of boeken; ook op die manier kan je getuige zijn van een vriendschap (Mazziotta, Mummendey, Wright, 2011; Vezzali, Di Bernardo, Stathi, Visintin, Hewstone, 2019).

Het effect kan verklaard worden doordat het denken over de normen in de eigen groep verandert; men bedenkt dat de eigen groep het oké vindt om om te gaan met mensen uit de andere groep (Tezanos Pinto, Bratt & Brown, 2010). Extended contact en vicarious contact werken dus waarschijnlijk via het mechanisme van sociale normen; echter het gaat er dan niet omdat je iemand discriminatie hoort afkeuren, maar dat je

het goede voorbeeld krijgt van non-discriminatie door het zien van een vriendschap tussen iemand uit je eigen groep en de gediscrimineerde groep.

### 3.6.3 Morele verheffing

Dit is een vrije vertaling van het begrip *'moral elevation'* en verwijst naar de emotionele reactie op 'morele schoonheid'. Dat is een goede, onbaatzuchtige daad, een daad uit dank of een daad van zelfopoffering. Door het zien van een dergelijke daad, krijgen mensen het gevoel dat de mensheid goed is. Zij streven er zelf ook naar om een goed mens te zijn en minder vooroordelen te hebben, ook naar andere groepen. Een mogelijke verklaring voor het positieve effect van *moral elevation* is dat het een soort 'morele empowerment' is. Het bevestigt mensen in hun normen en waarden omtrent gelijkheid en sociaal gedrag. Wanneer mensen eerst bevestigd worden in hun goede gedrag of intenties werkt het beter (zie o.a. Kramer, et al. 2017; Freeman, Aquino, McFerran, 2009; Oliver, et al. 2015). Echter, het lange termijn effect is nog niet duidelijk (Felten, Taouanza, Broekroelofs, 2018). Ook werkt het mogelijk niet bij mensen die geloven in ongelijkheid tussen mensen (Freeman, et al. 2009).

### 3.6.4 Denkbeeldig contact

Deze techniek is afgeleid van de contacttheorie van Allport (1954) en heet ook wel denkbeeldig contact (zie o.a. Turner, Crisp & Lambert, 2007). Deze methode wordt vooral gebruikt in situaties wanneer echt contact gevaarlijk kan zijn. Denk bijvoorbeeld aan mogelijke bedreigingen aan het adres van LHBT-personen wanneer zij heteroseksuelen ontmoeten die zeer LHBT-negatief zijn. Het gaat erom dat je je inbeeldt om een kort maar goed contact te hebben met iemand die bijvoorbeeld homo is of tot een andere etnische groep behoort. Door je voor te stellen hoe het is om dit gesprek te hebben en je voor te stellen dat dit gesprek positief verloopt, kun je in enige mate zowel impliciete als expliciete vooroordelen verminderen (Husnu & Crisp, 2010; Moss Racusin & Rabasco, 2018; Merritt, Gardner, Huber, Wexler, Banister & Staley, 2018; Miles & Crisp, 2014; Turner & Crisp, 2010; Turner, Crisp & Lambert, 2007; West, Husnu & Lipps, 2015).

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).

Denkbeeldig contact kan effectief zijn om de houding te verbeteren ten aanzien van homoseksuelen (LaCrosse & Plant, 2019; West et al. 2015), ten aanzien van transgender personen (Moss Racusin & Rabasco, 2018), ten aanzien van biseksuele personen (Toews, 2020), ten aanzien van mensen met een beperking (Birtel et al., 2019; Cameron et al., 2011; Carvalho-Freitas & Stathi, 2017; Ginevra et al., 2021; Vezzali et al., 2019) en ten aanzien van mensen met een andere afkomst of huidskleur (Stathi, Cameron, Hartley, Bradford, 2014; Husnu & Crisp, 2010a, 2010b) maar is nog niet onderzocht ten aanzien van vrouwen of het verminderen van seksisme. Het werkt bijzonder goed onder kinderen (Di Bernardo et al., 2017; Skinner & Meltzoff, 2019).

Denkbeeldig contact werkt minder goed als mensen de andere groep al kennen (Hoffarth & Hodso, 2015) en is dan ook niet onderzocht ten aanzien van het verminderen van seksisme. Ook het werkt minder goed als 'echt contact', maar het kan wel een bijdrage leveren aan het verminderen van vooroordelen (Brown & Paterson, 2016).

### 3.6.5. Angst verminderen

Hoe meer angst mensen hebben, hoe sterker vaak hun vooroordelen zijn (Hodson & Dhont, 2015). Zo kunnen mensen bang zijn om hun eigen cultuur te verliezen omdat zij andere culturen om zich heen zien (Smeekes & Mulder, 2016; Van Wonderen & Van Kapel, 2018). De 'terror-management theorie' (Greenberg, Pyszczynski & Solomon, 1986) sluit hier bij aan. Deze legt een relatie tussen het ervaren van doodsangst wanneer je iemand, of iets belangrijks, verliest. Het gevolg daarvan is dat mensen zich meer gaan vastklampen aan wat zij zien als hun eigen groep of cultuur. Dit geeft structuur, zekerheid en een gevoel van geborgenheid en zingeving. Zo vormt de identificatie met de eigen cultuur een buffer tegen de (doods)angst. Dit kan niet alleen leiden tot agressie, of de goedkeuring daarvan, maar ook tot meer vooroordelen en racisme ten opzichte van anderen.

Angst verminderen is dus een belangrijke manier om vooroordelen te verminderen. Dat kan op verschillende manieren:

- **Via contact.** Uit de meta-analyse van Pettigrew & Tropp (2008) komt ook naar voren dat het verminderen van angst een belangrijke verklaring is voor het succes van de contacttheorie. De bedoeling is dat je door het contact dus gaat ervaren dat de persoon uit een andere etnische groep niet bedreigend is.
- **Via denkbeeldig contact of contact via de media.** Niet alleen bij 'real life' contact, maar ook bij denkbeeldig contact is het verminderen van de angst ook een belangrijke verklaring voor het effect (Turner et al., 2007). Ook fictieve verhalen ('parasociaal contact') kunnen de angst voor de ander verminderen (Johnson et al., 2013). Ook online contact kan zorgen voor minder angst naar iemand die wordt gezien als 'anders' (Maunder, White, Verrelli, 2009; White et al., 2014).
- **Door op zoek te gaan naar de zorgen.** Mogelijk kan het ook werken om op zoek te gaan naar waar mensen zich nu precies zorgen over maken en te luisteren naar die zorgen. Deze aanpak wordt beschreven in de publicaties [Theorieën en aanpakken van polarisatie](#) en [Openlijk en onomwonden racisme](#). Door deze bezorgdheid serieus te nemen kan er zelfs een draagvlak bij de burgers ontstaan. Een voorbeeld is Plan Einstein in de gemeente Utrecht waarin de gemeente met boze burgers in de wijk Overvecht in gesprek ging over hun bezorgdheid over de uitbreiding van een AZC. De boosheid bleek zich niet zozeer op de komst van asielzoekers te richten, maar op het feit dat de wijk Overvecht volgens bewoners 'het afvoerputje' van de stad is waar alle problemen worden gedumpt en waar de bewoners zelf niets aan hebben. Naar aanleiding van de gesprekken heeft de gemeente cursussen in het AZC ook opengesteld voor buurtbewoners, waarna de boosheid over de komst van vluchtelingen aanzienlijk afnam (Oliver, Dekker & Geuijen, 2020). Deze aanpak vraagt meer (wetenschappelijk) onderzoek maar is zeker kansrijk.

### 3.6.6. Een gemeenschappelijke groepsidentiteit versterken en creëren van wij-gevoel

Het indelen in categorieën, in verschillende groepen, leidt tot vooroordelen zonder dat er zelfs sprake is van bijvoorbeeld competitie tussen de groepen (Gaertner et al., 2000; Van Hiel, 2016).



Hoe je groepen indeelt, heeft dus invloed op vooroordelen. Een bekende theorie over vooroordelen tussen verschillende groepen is het 'common ingroup identity model' (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust, 1993). Deze theorie stelt dat er een overstijgende groep benoemd moet worden om de scheidslijnen tussen groepen te verminderen en vooroordelen ten aanzien van mensen uit een andere groep te voorkomen. Op die manier worden mensen opnieuw gecategoriseerd.

In verschillende studies is bewijs gevonden voor deze aanpak (Gaertner et al., 1989; Kessler & Mummendey, 2001). Echter, het formuleren van bredere categorieën of groepen, betekent niet dat groepen als geheel afgebroken moeten worden, alleen al omdat mensen zich anders bedreigd kunnen voelen in hun identiteit (Horseny & Hogg, 2000). Dit wordt het 'mutual intergroup differentiation'-model genoemd. Dit model wordt door Horseny en Hogg (2000) beschreven met een verwijzing naar Hewstone uit 1996 en Hewstone & Brown uit 1986. Bewijs voor dit model is gevonden in verschillende studies (Van Leeuwen, Van Knippenberg & Ellemers, 2003; Scroggins et al., 2016). De boodschap is dan dat de eigen groep niet bedreigd moet worden (zie ook 'angst verminderen', 3.6.5.), maar dat er wel een overkoepelende groep bij komt, bijvoorbeeld 'wij de buurtbewoners van wijk X' of 'wij de leerlingen van klas 3b'. Je zet dus in op een positieve gemeenschappelijke identiteit waarbij ook ruimte is voor verschil. Dit wij-gevoel kun je versterken door samen te werken aan een gemeenschappelijk doel. Dit sluit aan bij de contacttheorie van Allport, maar het sluit ook aan bij studies over collectief leren, waarin een gemeenschappelijk proces en een gemeenschappelijk resultaat de belangrijkste kenmerken zijn, aldus lector Manon Ruijters (2016). De kern van collectief leren is het vormen van collectieve beelden en ambities rondom opgaven, en daarmee ook het samen formuleren van wat men beschouwt als 'goed' (Ruijters, 2017). Verschillende studies laten zien dat 'cooperative learning' ofwel collectief leren, effectief kan zijn om de relaties tussen kinderen en jongeren van verschillende afkomst te verbeteren (Kyndt et al., 2013; Levy, Shin, Lytle & Rosenthal, 2017; Slavin & Cooper, 1999).

### 3.6.7. Mindfulness

Een methode om vooroordelen en stereotypen te verminderen is mindfulness (Salvati, Chiorri, & Baiocco, 2019). Het lange termijn effect is nog niet bekend. Het korte termijn effect is niet groot, maar er is wel degelijk door verschillende studies een significant effect aangetoond (Gervais & Hoffman 2012; Lueke & Gibson, 2016; Oyler et al. 2021). Mindfulness is 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, 2016), waar vaak stereotypen in voorkomen. Mindfulness vermindert dus impliciete stereotypen. Mindfulness kan ook angst en stress verminderen en empathie en flexibel denken bevorderen (Oyler et al. 2021). Belangrijke voorwaarden zijn dat mensen gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te verminderen, niet te autoritair zijn en geen angstige persoonlijkheid hebben (Oyler et al., 2021). Mogelijk werkt het minder goed wanneer mensen geen sterke vooroordelen hebben (Salvati & Chiorri, 2021).

### 3.6.8. Leren ingrijpen als omstander

Het ingrijpen als omstander bij discriminatie is een belangrijke manier om discriminatie een halt toe te roepen, zo is bekend uit de wetenschappelijke literatuur. Het meeste onderzoek is gedaan op het terrein van racisme en seksisme, maar de verwachting is dat het principe ook werkt bij andere vormen van discriminatie. Een omstander kan namelijk een belangrijke rol vervullen als getuige van discriminatoire uitingen. Omdat omstanders juist direct getuige zijn, hebben ze de mogelijkheid om zich uit te spreken



en de 'dader' te confronteren, zeker als het gaat om vrienden (Moisuc & Brauer, 2019). Ook online zien we dat het ingrijpen van omstanders een verschil kan maken; plegers maken zich minder schuldig aan discriminatie wanneer zij daarover zijn aangesproken door een omstander (Munger, 2017). Uit een review van Nelson et al. (2011) komt naar voren dat het activeren van omstanders daarom een essentieel element moet zijn van een antidiscriminatie-aanpak.

Ingrijpen als omstander is nuttig omdat dit ervoor zorgt dat:

- **de pleger ervan kan leren** (Son Hing, Li, Zanna, 2002). Mogelijk zelfs met een lange termijn effect (Czopp & Monteith, 2003; Hyers, 2010; aangehaald door Nelson et al, 2011). In het ideale geval voelt de dader zich schuldig of op een andere manier vervelend over wat hij of zij gedaan heeft; die gevoelens vormen een motivatie om er in de toekomst op te letten dat het niet meer voorkomt (zie o.a. Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant, Devine & Brazy, 2003).
- **er een sociale norm wordt gesteld** (Nelson et al. 2011). Dat is belangrijk, want niet alle daders ervaren schuldgevoelens en lang niet bij alle daders treedt er bewustwording op wanneer ze worden geconfronteerd met hun discriminerende gedrag. Desalniettemin kan ingrijpen toch ook bij die mensen effect hebben, omdat ingrijpen een sociale norm stelt: 'Dit accepteren wij hier niet.'
- **een gevoel van veiligheid voor het slachtoffer ontstaat**. Een studie van Hildebrand, Jusuf & Monteith (2020) laat zien dat wanneer een omstander ingrijpt en andere omstanders dit gedrag bevestigen, slachtoffers zich dan meer veilig voelen. Cruciaal is wel dat andere omstanders dus reageren en laten zien dat ze het eens zijn met dat er wordt ingegrepen.

Volgens Nelson et al. (2011), Ashburn-Nardon et al. (2008) en het Confronting Prejudice Model (CPR-model) zijn er specifieke elkaar opvolgende fasen die doorlopen moeten worden, zodat mensen leren om in te gaan grijpen bij discriminatie. Het gaat om (1) het herkennen van discriminatie, (2) de bereidheid om in iedere situatie na te denken of ingrijpen wenselijk is en (3) in iedere situatie kunnen bepalen of je ingrijpt en hoe je dat doet. Anders gezegd: mensen moeten bereid zijn om in te grijpen (motivatie) en de vaardigheden hebben om in te grijpen, maar ze moeten ook weten wanneer ze moeten ingrijpen. Rollenspellen en trainingen zijn nodig om te zorgen dat mensen de vaardigheden voor ingrijpen ook daadwerkelijk ontwikkelen (Monteith, Burns & Hildebrand, 2019; Lawson, McDonough & Bodle, 2010, Nelson et al., 2011). Bystander-trainingen laten dan ook veelbelovende resultaten zien (Coker et al., 2011; Haynes-Baratz et al., 2021; Jouriles et al., 2018).

### 3.6.9 Kennis geven

Een bekende manier om vooroordelen en stereotypen te verminderen is het opdoen van kennis, zo wordt beschreven door Broekroelofs, Kros & Felten (2022) en door Fitzpatrick, Felten & Harnacke (2022). Zo blijkt uit een studie van Brown, Ali, Stone & 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). Dit vloeit voort uit de sociale leertheorie (Hjerm et al., 2018). De sociale leertheorie stelt dat de kans groter is dat als iemand meer kennis heeft over een bepaalde groep zichzelf ook beter in staat acht om met deze groep om te gaan (Stroebe & Insko, 1989) Dit mechanisme werkt niet alleen bij volwassenen, maar ook bij kinderen en jongeren (Brown & Chu, 2012; Hierm et al., 2018). Educatie kan ook een rol spelen in het vergroten van de acceptatie van mensen die als anders worden gezien. Dit komt doordat educatie ertoe kan leiden dat iemand zijn of haar eigen onzekerheden afnemen. Dit leidt tot een afname van het projecteren van de eigen tekortkomingen op een ander. Bovendien nemen gevoelens van autoriteit ten aanzien van een 'mindere' groep hiermee af. (Ashmore & Del Boca, 1981; Palmore, 1990; Stroebe & Insko, 1989).

Kennis is ook belangrijk bij het verminderen van antisemitische en antimoslim racistische complottheorieën. Het gaat om 'debunking' (het confronteren van complotdenkers met de correcte informatie met als doel om de complottheorie te ontkrachten) en om 'prebunking' (het vooraf voorlichting geven over het bestaan van complottheorieën en desinformatie, en de onderliggende, misleidende mechanismen benoemen en inzichtelijk maken) (Vlug & Felten, 2021).

Kennis werkt niet alleen voor het verminderen van discriminatie op grond van afkomst, maar bijvoorbeeld ook op grond van beperking (Wang, Xu, Han, Chen, Jiang & Ni, 2021). Echter, kennis lijkt met name te werken als het gecombineerd wordt met andere mechanismen en interventies zoals contact-interventies (Fitzpatrick et al., 2022). Kennis werkt tevens om de houding ten aanzien van bi personen te verbeteren (Perez-Figueroa, Alhassoon & Wang-Jones, 2013) al blijkt het geen effect te hebben op de mate van tolerantie.

In het algemeen kan worden gesteld dat kennis delen over de gestigmatiseerde / gediscrimineerde groep zeker nuttig is, maar vooral in combinatie met andere aanpakken.

### 3.7. WAT WERKT TEGEN INSTITUTIONELE VORMEN VAN DISCRIMINATIE?

Om institutionele vormen van discriminatie te verminderen (denk aan institutioneel racisme, institutioneel validisme) is het belangrijk dat organisaties maatregelen nemen. Hieronder werken we dit uit voor de aanpak van institutioneel racisme (beschreven op basis van Felten et al., 2021a):

#### (1) Veranderen van sociale normen

Het gaat allereerst om het veranderen van sociale normen (Elias & Paradies, 2021): bestaande normen houden ongelijkheid vaak in stand. In plaats daarvan moet de duidelijke boodschap komen vanuit de leidinggevenden in organisaties dat discriminatie niet getolereerd wordt en vooroordelen geen ruimte mogen krijgen. Cruciaal is dat binnen een specifieke organisatie of een heel institutioneel veld deze norm breed gedeeld wordt en dat leidinggevenden hierin hun verantwoordelijkheid nemen (Walter et al., 2017). Dat kan op verschillende manieren gedaan worden; onder meer door het goede voorbeeld dat wordt gegeven maar ook door wetgeving. Om te zorgen dat leidinggevenden deze taak goed oppakken, werkt het om het aanpakken van discriminatie onderdeel te maken van het profiel van managers en directieleden (Hays-Thomas, Bowen & Boudreaux, 2012).

#### (2) Afschaffen van processen die leiden tot ongelijkheid

De belangrijkste stap is het identificeren en vervolgens afschaffen van processen die leiden tot ongelijkheid. Het gaat om drie typen processen die aangepast moeten worden:

- Processen die duidelijk discriminerend gedrag stimuleren. Denk bijvoorbeeld aan etnisch profileren.
- Het gaat om processen zo inrichten dat de (onbewuste) vooroordelen en stereotypen van de professionals binnen een organisatie weinig kans krijgen. Dat kan door bijvoorbeeld instrumenten te gebruiken waarbij de professionals moeten aangeven op basis van welke objectieve criteria zij beslissingen nemen (zie 3.6.1.).
- Het aanpassen van processen waarbij witte mensen als norm zijn genomen. Denk aan het feit dat veel medicijnen alleen wordt uitgetest op witte mensen. Zo is er een Europese bias in genetisch onderzoek (zie bijvoorbeeld Sirugo et al., 2019) Maar denk ook bijvoorbeeld aan de situatie in een bedrijf waar medewerkers alleen vrij mogen nemen op de officiële Nederlandse feestdagen. In

beide gevallen wordt er gehandeld vanuit alleen de belangen van witte (niet moslims, niet hindoe etc.) mensen.

- Het aanpassen van processen die in de praktijk met name Zwarte mensen en/of mensen van kleur en/of mensen met een migratieachtergrond benadelen. Bijvoorbeeld: geld wordt zo besteed dat het eigenlijk alleen ten goede komt aan witte mensen (Bourke, Marrie & Marrie, 2019). Of denk aan regels die mensen uit verschillende postcodegebieden anders behandelen; in de praktijk kan dit betekenen dat met name niet-witte mensen worden benadeeld. Dat betekent dat processen binnen organisaties dus niet 'kleurenblind' kunnen zijn, maar dat men juist moet nagaan hoe deze uitpakken voor mensen van verschillende achtergronden. Dat geldt overigens niet alleen in een organisatie, maar ook voor gemeenten of regio's.

Een belangrijke voorwaarde om te komen tot een verandering van de processen, is dat institutionele discriminatie eerst herkend en erkend wordt (O'Brien et al., 2009). Duidelijk moet worden waar het mis gaat: wat zijn de huidige normen en processen binnen de organisatie en hoe leiden deze tot uitsluiting (Ghorashi & Sabelis, 2013)? Er moet niet alleen gereflecteerd worden op de normen in een bedrijf, maar ook op de vraag hoe de macht in een organisatie verdeeld is. Op basis daarvan kunnen doelen worden gesteld over hoe het beter moet (Griffith et al., 2007).

### (3) Verantwoording afleggen

En stap verder is door instituten of zelfs een heel institutioneel veld verantwoording te laten afleggen (Griffith et al., 2007; Lerner & Tetlock, 1999). Dat betekent dat een organisatie moet kunnen aantonen dat zij eerlijke processen hanteren die er niet toe leiden dat groepen mensen op basis van hun afkomst, religie of huidskleur (bedoeld of onbedoeld) benadeeld worden. Uiteraard gaat het dan niet om het afleggen van verantwoording aan een collega of bekende, maar aan een autoriteit van buitenaf, zodat er ook consequenties verbonden zijn aan de verantwoording zoals slechte publiciteit of het verliezen van een keurmerk.

### (4) Betrekken mensen om wie het gaat

Cruciaal bij de aanpak van institutionele vormen van discriminatie is het betrekken van de mensen die slachtoffer van discriminatie zijn (Boynnton-Jarrett, Raj, Inwards-Breland, 2021). Bij de aanpak van institutioneel racisme moeten dus mensen van kleur, Zwarte mensen, met een migratieachtergrond en / of moslims een belangrijke rol spelen: zij hebben ervaringskennis die onmisbaar is in het veranderen van processen binnen organisaties en instituties (Griffith et al., 2007).

## 3.8. COMPETENTIES VAN UITVOERDERS

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

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

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

goede band hebben. Dit kan *an sich* al zorgen voor minder vooroordelen onder moslims ten aanzien van niet-moslims (zie 'extended contact' theorie', pagina 25).

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

Als het gaat om het werkzame mechanisme 'een sociale norm stellen' (zie 3.2), dan kan deze interventie alleen worden uitgevoerd door iemand die gezien wordt als lid van de 'eigen' groep. Voorbeeld: wanneer de uitvoerder de perceptie van 'witte' mensen ten aanzien van racisme wil veranderen via de sociale norm, dan gaat het dus over wat 'witte' mensen denken dat andere 'witte' mensen denken. Hiervoor werkt een 'witte' uitvoerder beter. Zo liet een studie van Munger uit 2017 zien dat 'witte' mannelijke twitteraars, die racistisch opmerkingen maken naar andere twitteraars, hun gedrag aanpassen wanneer ze worden aangesproken door andere 'witte' mannelijke twitteraars. Dit gebeurt niet, of minder, bij 'zwarte' mannelijke twitteraars.

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

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

Wanneer 'zwarte' mensen, 'witte' mensen confronteren met hun vooroordelen en stereotypen, wordt dit veel vaker gezien als 'overdreven.' Terwijl dit niet het geval is wanneer exact dezelfde confrontatie wordt gedaan door een 'wit' persoon, zo blijkt uit onderzoek van Rasinski en Czopp uit 2010. Hierin wordt getest hoe 'witte' mensen reageren wanneer zij een andere 'witte' persoon een discriminerende opmerking zien maken. In de ene testsituatie worden de deelnemers hiermee geconfronteerd door een 'zwarte' vrouw en in de andere situatie door een 'witte' vrouw en in één situatie worden de deelnemers niet geconfronteerd. Hieruit komt naar voren dat de 'witte' deelnemers de confrontatie beter accepteren van een 'wit' persoon dan van een 'zwart' persoon (Rasinski & Czopp, 2010). Overeenkomstige resultaten komen uit een onderzoek van Gulker, Mark en Monteith uit 2013. Deze onderzoekers zien dat dit resultaat voortkomt uit het gegeven dat de 'zwarte' persoon die 'witte' mensen confronteert met racisme wordt gezien als 'klager'. Dit sluit aan bij een onderzoek van Kaiser en Miller (2001) waaruit blijkt dat een 'zwart' persoon die discriminatie benoemt als oorzaak van het niet halen van een test, als een 'klager' wordt gezien door 'witte' mensen (Kaiser & Miller, 2001). Dat betekent dat 'witte' mensen dubbele normen kunnen hanteren wanneer het gaat om het aanklaarten van racisme: wanneer 'zwarte' mensen dit doen, vinden zij dit moeilijker te accepteren. Dit terwijl ironisch genoeg het veelal juist de 'zwarte' mensen zijn die persoonlijke ervaring hebben met racisme.

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

Dat is ook te zien in onderzoek over homofobie en onderzoek over seksisme. Als het slachtoffer de dader persoonlijk aanspreekt, kan dit wel leiden tot schuldgevoelens en dus tot effect (Hyvers, 2010; Saunders & Senn, 2009),

### 3.9. VEELBELOVENDE AANPAKKEN

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

#### 3.9.1. Keti Koti Tafels

##### Werkzame mechanismen: empathie en inleving

De [Keti Koti Tafel](#) is een interventie waarbij door het uitwisselen van persoonlijke ervaringen stil wordt gestaan bij de hedendaagse gevolgen van het Nederlandse slavernijverleden. Deelnemers zijn 'witte' en 'zwarte' Nederlanders en alle kleuren daar tussenin. Tijdens de dialoog vindt een gezamenlijke maaltijd plaats die deelnemers herinnert aan het slavernijverleden. Aan het begin en aan het einde worden passende rituelen uitgevoerd. Tussen de dialooggesprekken door zingt een koor treur- en bevrijdingsliederen uit het slavernijverleden. De Keti Koti Tafel ambieert een bijdrage te leveren aan het verminderen van racisme en discriminatie in onze samenleving. Hoofddoel van de Keti Koti Tafels is het verminderen van impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen: in eerste instantie bij 'witte' Nederlanders ten aanzien van 'zwarte' Nederlanders maar ook omgekeerd. Daarnaast is het doel erkenning van discriminatie en racisme door zowel 'witte' als 'zwarte' deelnemers en laten inzien dat de wortels hiervan in de gedeelde koloniale en slavernijgeschiedenis liggen.

##### Werkwijze

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

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

##### (A) De dialoog

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

##### (B) De maaltijd

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

### (C) Symbolische handelingen

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

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

### 3.9.2. Verdacht (door Control Alt Delete)

#### Werkzaam mechanisme: inleving

Verdacht is een KRO-NCRV 2Doc documentaire gemaakt door Nan Rosens (Rosens Media) in samenwerking met Controle Alt Delete<sup>14</sup>. Het is de eerste Europese documentaire over de impact van politiecontroles. In deze documentaire doen Nederlanders verslag van hun soms bizarre en onthutsende ervaringen met de politie, waarbij hun huidskleur hen tot verdachte maakt. De veertien geïnterviewden hebben uiteenlopende beroepen van installateur, leraar, advocaat, militair tot politieagent, ze verschillen in leeftijd en in afkomst. Ze hebben één overeenkomst: de politie wil regelmatig van ze weten wat ze hier doen, waar ze naar toe gaan en hoe ze heten. In de documentaire beantwoorden de Nederlanders de vraag: "Welke ervaring met de politie is jou het meest bij gebleven?" De een vertelt over de vernedering ten overstaan van zijn moeder, de ander vertelt hij is uitgemaakt voor aapje en nog een ander vertelt over hoe zijn broek van zijn lijf is getrokken door collega agenten. Verdacht is een indringende documentaire waarin de kijker ervaart hoe het voelt om bij voorbaat verdacht te zijn.

#### Doelgroep

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

#### Werkwijze

De documentaire wordt vertoond en er wordt nagesprek gehouden met de aanwezigen.

### 3.9.3. GSA's op scholen (door COC Nederland)

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

Leerlingen en docenten in het voortgezet onderwijs worden gestimuleerd om zogenaamde Gender and Sexuality Alliances (GSA's)<sup>15</sup> op te richten. GSA's zijn groepen van LHBT- en niet-LHBT-leerlingen die samen seksuele- en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar maken. Zij voeren acties uit die het schoolklimaat voor LHBT-leerlingen veiliger maakt. Hoofddoel is een positieve sociale norm ten aanzien van seksuele- en

<sup>14</sup> Controle Alt Delete (CAD) is een initiatief van Stichting Blikopeners en IZI Solutions

<sup>15</sup> Erkend als 'goed onderbouwd' door databank Nederlands Jeugd instituut <https://www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Gay-Straight-Alliances-opscholen>

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

### Doelgroep

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

### Werkwijze

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

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

Leerlingen worden benaderd via sociale media, advertenties en COC's Jong&Out (voor LHBT's van 12 tot en met 18 jaar). Docenten worden benaderd middels GSA-docentendiscussies, op onderwijsbijeenkomsten en sociale media. Centrale boodschap in de activering is: er is een probleem, want LHBT-leerlingen voelen zich niet veilig op school. Daar kun je zelf gemakkelijk iets aan doen: start een GSA. Eerste stap daarvoor is het bestellen van een actiepakket op de campagnewebsite [gsanetwerk](#). Het gratis actiepakket bevat opstartmateriaal (handleidingen en campagnemateriaal). Een leerling gaat dan op zoek naar andere leerlingen om de GSA te vormen, en een ondersteunende docent. Als het initiatief start bij een docent zal deze eerst leerlingen moeten vinden om een GSA te starten. De leerlingen en docent(en) komen bij elkaar en maken plannen voor activiteiten. Tips voor activiteiten kunnen ze vinden in de handleidingen en op de website. Als er plannen zijn gemaakt wordt de schoolleiding op de hoogte gebracht en kunnen eventueel met hun steun acties worden uitgevoerd. GSA's regelen of geven zelf voorlichting over seksuele- en genderdiversiteit, maken seksuele- en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar en bieden support aan LHBT-leerlingen. GSA's zijn autonoom en krijgen materiaal aangereikt om zelf aan de slag te gaan, en worden waar gewenst ondersteund door COC. Uiteindelijke doelgroep: LHBT-leerlingen in het voortgezet onderwijs. Intermediaire doelgroepen: leerlingen in voorgezet onderwijs (zowel LHBT als niet-LHBT), docenten en schoolleidingen.

Een GSA is effectief omdat LHBT-leerlingen en niet-LHBT-leerlingen samenwerken. Zo wordt het goede voorbeeld gegeven aan niet-LHBT leerlingen om LHBT leerlingen te accepteren en met en samen te werken. Wanneer niet-LHBT's ervaren dat anderen niet-LHBT's, uit hun eigen omgeving, het niet goed vinden om

LHBT's te discrimineren en dat zij 'oké' zijn met LHBT's, dan gaan ook zij zich minder discriminerend gedragen. Wat verandert is de perceptie van de 'sociale norm' (zie 3.2): men gaat anders denken over wat normaal wordt gevonden in de eigen omgeving.

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

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

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

Wanneer 'zwarte' mensen, 'witte' mensen confronteren met hun vooroordelen en stereotypen, wordt dit veel vaker gezien als 'overdreven.' Terwijl dit niet het geval is wanneer exact dezelfde confrontatie wordt gedaan door een 'wit' persoon, zo blijkt uit onderzoek van Rasinski en Czopp uit 2010. Hierin wordt getest hoe 'witte' mensen reageren wanneer zij een andere 'witte' persoon een discriminerende opmerking zien maken. In de ene testsituatie worden de deelnemers hiermee geconfronteerd door een 'zwarte' vrouw en in de andere situatie door een 'witte' vrouw en in één situatie worden de deelnemers niet geconfronteerd. Hieruit komt naar voren dat de 'witte' deelnemers de confrontatie beter accepteren van een 'wit' persoon dan van een 'zwart' persoon (Rasinski & Czopp, 2010). Overeenkomstige resultaten komen uit een onderzoek van Gulker, Mark en Monteith uit 2013. Deze onderzoekers zien dat dit resultaat voortkomt uit het gegeven dat de 'zwarte' persoon die 'witte' mensen confronteert met racisme wordt gezien als 'klager'. Dit sluit aan bij een onderzoek van Kaiser en Miller (2001) waaruit blijkt dat een 'zwart' persoon die discriminatie benoemt als oorzaak van het niet halen van een test, als een 'klager' wordt gezien door 'witte' mensen (Kaiser & Miller, 2001). Dat betekent dat 'witte' mensen dubbele normen kunnen hanteren wanneer het gaat om het aanklaarten van racisme: wanneer 'zwarte' mensen dit doen, vinden zij dit moeilijker te accepteren. Dit terwijl ironisch genoeg het veelal juist de 'zwarte' mensen zijn die persoonlijke ervaring hebben met racisme.

Vanwege strategische redenen kiezen voor een 'wit' persoon die de confrontatie doet, kan ook nadelen hebben. Gulker en anderen (2013) beschrijven dat wanneer de confrontatie door iemand uit een meerderheidsgroep wordt gedaan, dit juist de status quo bevestigt (Gulker e.a., 2013). Het kan bijvoorbeeld het stereotype bevestigen van 'witte' mensen als deskundigen. Wanneer het gaat om interpersoonlijk contact (een-op-een) vinden 'witte' mensen het juist veel pijnlijker om geconfronteerd te worden met hun vooroordelen door een 'zwart' persoon. Ze ervaren onder meer schuld en zelfkritiek en daardoor is het effect juist groter. Des te negatiever zij zich hierover voelen, des te meer zij veranderen. Confrontatie door een 'zwart' persoon werkt dus in het geval van 'een-op-een' contact juist beter (Czopp, Monteith & Mark, 2006). Dat is ook te zien in onderzoek over homofobie en onderzoek over seksisme. Als het slachtoffer de dader persoonlijk aanspreekt, kan dit wel leiden tot schuldgevoelens en dus tot effect (Hyvers, 2010; Saunders & Senn, 2009),



### 3.9.5. Gelijk = Gelijk? (door Diversion)

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

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

#### Doelgroep

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

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

#### Werkwijze

Het lesprogramma bestaat uit vier lessen. Drie lessen worden verzorgd door een trio jongeren, peer educators, en een door de reguliere docent. In het verlengde van de drie centrale thema's van het lesprogramma (homofobie, islam fobie en antisemitisme) hebben de peer educators respectievelijk een homoseksuele, islamitische en joodse achtergrond. De werkzame factoren van Gelijk=Gelijk? Worden voornamelijk gevormd door de inzet van de peer educators. Op een laagdrempelige manier, die past in de leefwereld van de leerlingen, gaan de jongeren in gesprek over vooroordelen, discriminatie, pesten, polarisatie en tolerantie. Door gezamenlijk voor de klas te staan, geven zij impliciet het signaal dat je ondanks een andere achtergrond goed met elkaar kunt werken en leven. Zij dragen een sociale norm uit (zie 3.2). Daarnaast vertellen de peer educators ook hun eigen verhalen, vanuit het perspectief van zowel de dader als het slachtoffer, waardoor inleving en empathie (zie 3.1) kan ontstaan.

### 3.9.6. Selecteren zonder vooroordelen (door het College voor de Rechten van de Mens)

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

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

Voorafgaand aan de training is er eerst een uitgebreide wetenschappelijke literatuurstudie uitgevoerd naar stereotypering en het effect op werving en selectie en hoe deze invloed verminderd kan worden. Op basis

van de uitkomsten is een praktische, interactieve training opgesteld. De training is ook gebaseerd op de eigen opgebouwde ervaring en jurisprudentie van het College.

### Doelgroep

De werknemers die betrokken zijn bij werving en selectie zoals managers en HRM-medewerkers

### Werkwijze

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

- Hoe ontstaan stereotiepe beelden?
- Hoe werken ze in je hoofd (self fulfilling prophecy e.d.)?
- Hoe richt je een organisatie en procedures zodanig in dat stereotypen geen kans krijgen (checks and balances)? Hoe zit het juridisch? Wat kan wel, en wat niet, tijdens de werving en selectie (o.a. diversiteitsbeleid)?

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

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

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

*Kathelijne Buitenweg, voormalig lid van het College voor de Rechten van de Mens*

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

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

### 3.9.7. Blue eyes, brown eyes: de filmworkshop (door Şeydâ Buurman) <sup>16</sup>

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

Deelnemers worden in de 'Blue eyes brown eyes' Filmworkshop bewust gemaakt van impliciete vooroordelen, zowel van hun eigen vooroordelen als van het bestaan van vooroordelen in de samenleving.

Ook worden deelnemers bewust gemaakt van kleurenblindheid (zie voor uitleg pagina 39), zowel bij henzelf als in de samenleving. Op individueel niveau beoogt de BEBE Filmworkshop deze factor te veranderen; deelnemers beweren na afloop van de workshop niet (meer) 'blind' te zijn voor huidskleur. Daarnaast worden deelnemers bewust gemaakt van intergroup bias, in de samenleving en bij henzelf. Tot slot worden deelnemers bewust gemaakt van het bestaan van de overtuiging dat racisme is aangeboren in de samenleving en, indien van toepassing, bij henzelf. Indien deze overtuiging bij deelnemers zelf aanwezig is, beoogt de Film-workshop deze factor (op individueel niveau) te veranderen.

Doordat deelnemers bewust worden gemaakt van impliciete vooroordelen, kleurenblindheid, intergroup bias en de overtuiging dat racisme is aangeboren in de samenleving, wordt er voor gezorgd dat deelnemers kennis krijgen van processen omtrent discriminatie, racisme en macht'. Doordat ze bewust worden gemaakt van deze factoren bij zichzelf, wordt ook een volgend doel behaald namelijk dat deelnemers inzicht hebben gekregen in hun eigen vooroordelen en gedrag'. Ook is de bedoeling van de workshop dat deelnemers na afloop zich beter kunnen verplaatsen in het perspectief van 'de ander', dat wil zeggen iemand uit een meerderheids- ofwel minderheidsgroep.

#### Doelgroep

De BEBE Filmworkshop richt zich op iedereen die ouder is dan 12 jaar. Behalve naar leeftijd beperkt de doelgroep zich niet tot mensen met bepaalde demografische of persoonsgebonden kenmerken. De groep deelnemers heeft doorgaans wel een bepaalde (intrinsieke of extrinsieke) motivatie om problemen rondom discriminatie en racisme op te lossen.

#### Werkwijze

Tijdens de filmworkshop kijken deelnemers naar de tv-special Het Grote Racisme Experiment. Daarin wordt een groep mensen verdeeld in twee groepen: de blauwogigen en de bruinogigen. De bruinogigen krijgen een voorkeursbehandeling en worden behandeld als machtshebbers, terwijl blauwogigen worden behandeld als minderheidsgroep. Doel van deze oefening is perspectiefwisseling: door zelf te ervaren hoe het is om tot een andere groep te behoren, krijgt men meer begrip voor 'de ander'. Na het bekijken van de film volgt een uitgebreide reflectie. Hierin reflecteren deelnemers op hun eigen gedrag en wordt de vertaling gemaakt naar de dagelijkse praktijk. Afsluitend formuleren deelnemers welke keuze zij willen maken voor hun gedrag en rol in de toekomst en wat zij willen leren. Optioneel worden de workshopdeelnemers voor het bekijken van de film verdeeld in twee groepen en ondergaan zij dus zelf – maar wel in mindere mate – de ervaring uit de film.

---

<sup>16</sup> Deze korte beschrijving is gebaseerd op de meer uitgebreide beschrijving van deze interventie in de databank Effectieve sociale interventies. Zie [hier](#).

### 3.9.8. Workshop Gender blender (door SexMatters)

#### Werkzame mechanismen: flexibel denken door counter-stereotypen en sociale normen stellen

In deze workshop gegeven door de workshopleiders van Sex Matters, is het doel dat studenten zelf ervaren dat zij zichzelf kunnen zijn zonder dat zij hoeven voldoen aan verwachtingen ten aanzien van hun gender. Counter-stereotypen op verschillende manieren terug op verschillende plekken in de workshop. Allereerst stellen de workshopleiders zich bij de introductie voor en vertellen zij iets over zichzelf. Verschillende van de workshopleiders noemen hierbij dingen op van zichzelf waarmee zij afwijken van de gender-stereotypen. De workshopleiders zelf representeren dus als het ware counter-stereotypen.

In de volgende oefening gaan de studenten aan de slag met een out-of-the-box-brainstorm. De workshopleiders vragen de studenten; *stel je komt een jongen/man tegen die je nog niet kent, jullie raken aan de praat en je leert diegene een beetje kennen. Wat zouden dingen kunnen zijn die hij over zichzelf vertelt die je niet zo gauw van een jongen/man verwacht?* Ze vragen naar hobby's, karaktereigenschappen, uiterlijke kenmerken beroep, etc. en daarna hetzelfde voor meisje/vrouw. Het is soms wat moeilijk; een andere associatie maken dan je gewend bent, is niet makkelijk! Maar het resultaat is dat er twee flip-overs volgeschreven staan met counter-stereotypen. De workshopleiders vragen dan aan de groep of deze personen echt zouden kunnen bestaan en of er studenten zijn die zichzelf of iemand anders herkennen in de counter-stereotypen. Dat is altijd wel het geval. Op deze manier ervaren de studenten dat ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid niet vaststaan en niemand voldoet aan een stereotype. Ook oefenen de studenten op deze manier het creatief en flexibel denken en leren zij 'out of the box' te denken.

In de daarop volgende oefening wordt er verder gegaan met counter-stereotypen en krijgen studenten filmpjes te zien over mensen die niet voldoen aan gender-stereotypen en stellen de workshopleiders hier vervolgens vragen over aan de studenten. Het gaat om vragen als: *welke verwachtingen en stereotypen over gender zie je in het filmpje terugkomen? Waarom reageren mensen zoals ze reageren? Wat vind je van de reacties? Kennen jullie iemand die ook niet helemaal aan het stereotype man / vrouw voldoet?* De studenten worden op deze manier dus actief aan het denken gezet over counter-stereotypen. Op basis van het werkzame mechanismen is de verwachting dat dit het flexibel denken stimuleert wat leidt tot (tijdelijk) verminderd gebruik van stereotypen.

Sociale normen stellen gebeurt ook op verschillende manieren tijdens deze workshop. Dat gebeurt meteen aan het begin bij de 'energizer'. De bedoeling daarvan is om 'los te komen' maar tevens om sociale normen te stellen. In deze 'energizer' vertellen de workshopleiders persoonlijke dingen over zichzelf en dagen zij studenten uit om het zelfde te doen. Ze noemen hierbij dingen zoals: *"Ik ben tegen discriminatie. Ik vind dat iedereen zichzelf mag zijn. Ik vind dat we elkaar moeten accepteren"*. Op deze manier hebben de workshopleiders het doel om de sociale norm tegen discriminatie te versterken. Op het einde volgt een stellingspel met stelling zoals *Ik gebruik het woord homo niet als grap of scheldwoord. Ik vind het belangrijk dat mannen en vrouwen gelijk behandeld worden. Als ik later kinderen krijg, maakt het mij niet uit of ik een jongen of een meisje krijg.* De bedoeling hiervan is de sociale norm te stellen dat iedereen op een ander manier uiting en invulling mag geven aan gender. Als afsluiting daarvan wordt daarom nog gevraagd: *kun je een voorbeeld geven van een stereotype genderverwachting waaraan jijzelf wel of niet voldoet?*

#### Doelgroep

Studenten van het mbo: 1e en 2e jaar en middelbare scholen vanaf het 2e en 3e jaar.

## Werkwijze

De workshop wordt gegeven door twee workshopleiders: jonge mensen van verschillende gender, culturen, religie en seksuele voorkeuren. De workshop bestaat uit de volgende onderdelen:

(1) Een introductie door de workshopleiders waarin uitgelegd wat het doel is van de workshop.

Ook stellen de workshopleiders zichzelf voor.

(2) Energizer.

(3) Out-of-the-box-brainstorm doen.

(4) Korte filmpjes met het gesprek erover

(5) Stellingenspel (een variant is dat er in kleine groepjes wordt overlegd)

(6) Bespreken stellingenspel

(7) Afsluiting/evaluatie: aan de studenten wordt gevraagd wat zij er van vonden.

### 3.9.9. Consortium zelfbeschikking

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

Dit consortium is een samenwerkingsverband van zeven migranten- en vluchtelingenorganisaties. Dit zijn IOT (Inpraakorgaan Turken), SMN (Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders, VON (Vluchtelingen Organisaties Nederland), Stichting Kezban, FSAN (Federatie van Somalische associaties in Nederland), landelijke werkgroep Mudawwanah (die zich onder meer beijvert voor de verbetering van de rechtspositie van Marokkaanse vrouwen), HTIB (Turkse arbeidersvereniging in Nederland). Al deze organisaties houden zich al langere tijd bezig met de thema's gender en geweld.

Van 2018 tot 2022, vormen zij samen met Movisie tevens de 'Alliantie Verandering van binnenuit'. In deze alliantie en in een groot deel van hun eerdere werk, zet het consortium zich in voor het veranderen van sociale normen binnen migranten- en vluchtelingengemeenschappen. De bedoeling is om normen te laten verschuiven richting de acceptatie van gender-gelijkheid en LHBT en tegelijkertijd op afkeuring van eengerelateerd geweld, huwelijksdwang en andere vormen van geweld tegen vrouwen en LHBT-personen.

Alle organisaties werken samen met lokale zelforganisaties van mensen van migranten- of vluchtelingenachtergrond waarmee zij op lokaal niveau bijeenkomsten organiseren of afstemmen. Zo bereiken zij groepen die op afstand staan van de Nederlandse samenleving.

Tijdens de bijeenkomsten wordt ingezet op het veranderen van sociale normen onder meer door middel van:

- **invloedrijke mensen 'meekrijgen'**: voordat de bijeenkomsten zijn begonnen zijn de gespreksleiders vaak al bezig met betrekken van invloedrijke personen uit de gemeenschappen om hen te overtuigen van nut en noodzaak van de bijeenkomsten die gehouden gaan worden; deze invloedrijke personen kunnen er namelijk weer voor zorgen dat de mensen uit de gemeenschap naar de bijeenkomsten gaan. Het mobiliseren van de gemeenschap gebeurt dus niet alleen tijdens de bijeenkomsten maar ook voorafgaand daaraan.
- **het inzetten van rolmodellen**: gespreksleiders houden bijeenkomsten met mensen die een zelfde culturele en etnische afkomst hebben als de groep deelnemers. Zij laten zich positief uit over gendergelijkheid en LHBT-acceptatie en/of keuren het geweld tegen hen af en geven daarmee het goede voorbeeld aan andere mensen met een zelfde achtergrond en vaak uit dezelfde gemeenschap.

- **Mensenrechten als normatief kader te gebruiken:** een deel van de organisaties versterkt sociale normen door het delen van kennis over het Internationale Verdrag van de Rechten van de Mens: het belang van dit verdrag wordt eerst benadrukt, in het bijzonder het belang voor mensen van migranten- of vluchtelingenafkomst (non-discriminatie, recht op veiligheid etc.). Op deze manier wordt er draagvlak voor de mensenrechten gecreëerd. Vervolgens wordt de gelijkheid van vrouwen en LHBT-personen benadrukt die voortvloeit uit de mensenrechten.
- **Door het bevorderen van het delen van gevoelens in het groepsgesprek:** zoals beschreven bij werkzame mechanismen gaat het dan om het zichtbaar maken van het verschil tussen persoonlijk attitudes van mensen hun en de normen. Stel dat mensen bijvoorbeeld hun dochter uithuwelijken of hun LHBT-kind verstoten puur vanwege de sociale norm terwijl ze zelf zich hier eigenlijk niet goed over voelen. Dan is het zinnig om aandacht te besteden aan deze gevoelens. Dat is precies wat in de bijeenkomsten van het 'consortium zelfbeschikking' vaak gebeurt. Gevoelens en ervaringen worden gedeeld waardoor het duidelijk wordt dat veel mensen het eigenlijk niet eens zijn met bestaande sociale normen. De groep komt dan vaak zelf tot de conclusie dat deze normen moeten veranderen. Een aantal van de organisaties maakt hierbij gebruik van de '[Socratische gespreksmethode](#)' waarbij mensen gemeenschappelijk onderzoeken wat ze denken en waarom ze dat denken.

Naast het veranderen van sociale normen, wordt ook vaak ingezet op *inleving en empathie* ten aanzien van LHBT-personen en/of bij slachtoffers van geweld, met name vrouwen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door deelnemers ervaringen te laten delen over geweld of onderdrukking, of door een spreker die een ervaringsverhaal deelt of via een filmpje. Deze ervaringen leiden ook vaak weer tot de conclusie (net als bij het delen van gevoelens) dat sociale normen moeten veranderen.

### Doelgroep

Doelgroep zijn mensen met een migratie-of vluchtelingenachtergrond: zowel eerste, als tweede of zelfs derde generatie. De meeste mensen die samen op een bijeenkomst komen, kennen al (een deel van) de andere deelnemers; bijvoorbeeld omdat ze in dezelfde buurt wonen en/of dezelfde culturele achtergrond delen.

### Werkwijze

De alliantie heeft in 2018, 2019 en 2020 zo'n 700 bijeenkomsten gehouden in migranten- en vluchtelingengemeenschappen. Iedere organisatie werkt met een eigen methodiek. Gemeenschappelijk uitgangspunt is dat iedere methodiek inzet op het veranderen van sociale normen en vaak ook op het vergroten van empathie ten aanzien van vrouwen en LHBT-personen wiens zelfbeschikking onder druk staat.

## 4. Conclusies

### Wat werkt om er voor te zorgen dat mensen niet of minder gaan discrimineren?

In dit laatste hoofdstuk geven we een aantal handvaten door vier werkzame mechanismen te beschrijven:

1. het inzetten op het vergroten van inleving en empathie (3.1).
2. het inzetten op een verandering van sociale normen (3.2).
3. Het leren aan gemotiveerde mensen om hun eigen vooroordelen en stereotypen onder controle te krijgen (3.3).
4. Counter stereotiep denken (3.4.)

Aan al deze werkzame mechanismen zitten specifieke voorwaarden. We vatten dit kort samen in een overzicht.

|                             | Mechanisme   | Welke doelgroep   | Belangrijke voorwaarden voor succes   |
|-----------------------------|--|---|---|
| <b>Empathie en inleving</b> | Een verhaal over discriminatie vanuit het perspectief van de persoon die gediscrimineerd → tot inleven in het perspectief van de persoon die wordt gediscrimineerd → (empathie) → minder vooroordelen en stereotypen | Mensen die bereid zijn om te luisteren naar het verhaal van iemand uit een gediscrimineerde groep.            | Verhalen over onrechtvaardigheid vertelt of gezien vanuit iemand die zelf wordt gediscrimineerd waarbij duidelijk wordt benoemd tot welke gediscrimineerde groep deze persoon behoort<br><br>Niet te politieke verhalen<br><br>Een positief zelfbeeld bij de deelnemers.<br><br>Empathie niet als medelijden<br><br>Bij grote vooroordelen, niet vooraf deelnemers de instructie geven om in te leven<br><br>Werkt vooral bij de mensen met privilege / mensen uit de meerderheidsgroep |
| <b>Sociale normen</b>       | Zien of horen dat anderen uit jouw groep discriminatie afkeuren → proberen minder te discrimineren → minder discriminatie  | Een groep mensen die zichzelf als groep ervaart: bijvoorbeeld een wijk, een klas, een sportclub, een bedrijf. | Sociale normen communiceren door een 'groepslid'.<br><br>Communiceren wat het gewenste gedrag is; dat veel mensen dit doen of willen doen.<br><br>Sociale normen moeten geloofwaardig zijn en bij voorkeur positief.<br><br>Stereotypen moeten niet herhaald worden   |

|   | Mechanisme  | Welke doelgroep   | Belangrijke voorwaarden voor succes   |
|---|---|---|---|
| <b>Confronteren en bewustwording stimuleren</b> | Intrinsieke motivatie of weinig vooroordelen + confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen → bewustwording en negatieve gevoelens → letten op je eigen vooroordelen en stereotypen om deze onder controle te houden → minder discrimineren | Bij volwassenen die gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen. | Deelnemers overtuigen dat discriminatie een maatschappelijk probleem is en dat zij zich daar zelf ook schuldig aan kunnen maken.<br><br>Tijd en ruimte om te leren en te oefenen met onder controle houden van vooroordelen en stereotypen.<br><br>Let op: het werkt <i>niet</i> bij kinderen of pubers |
| <b>Flexibel en creatief denken</b>              | Actief denken aan anti-stereotypen → meer flexibel en creatief denken → minder laten zien van (impliciete en expliciete) stereotypen en vooroordelen.   | Bij mensen die verrast worden als ze geconfronteerd worden met een anti-stereotype            | Duidelijke opdracht; actief denken aan een counter stereotieppersoon<br><br>Niet bewust zijn van de bedoeling   |

Er zijn mogelijk nog meer werkzame mechanismen:

- **Objectivering:** denk aan objectief werven en selecteren waardoor je de invloed van vooroordelen en stereotypen op het werving- en selectieproces vermindert.
- **Extended contact / via curious contact:** door een vriend te hebben die op zijn beurt weer bevriend is met iemand uit een gestigmatiseerde groep, kun je vooroordelen verminderen.
- **Morele verheffing:** het zien van een onbaatzuchtige daad waardoor je als het ware moreel 'empowert' wordt om zelf ook moreel goed te handelen.
- **Denkbeeldig contact:** een oefening waarbij je inbeeldt dat je een positief contact hebt met iemand uit een uit een gestigmatiseerde groep.
- **Angst verminderen:** dit kan op verschillende manieren zoals door contact.
- **Een gemeenschappelijke groepsidentiteit:** waardoor je samen een 'wij' gevoel creëert tussen mensen die verschillen van elkaar.
- **Mindfulness:** hierdoor leer je minder te oordelen over een ander
- **Kennis:** denk aan feitelijke kennis over bijvoorbeeld verschillende culturen en religies of kennis over het leven van bi+ mensen. Kennis kan een aanvulling zijn op aanpakken met andere werkzame mechanismen.

Als het gaat om institutionele vormen van discriminatie binnen organisaties / instituties tegengaan dan is het belangrijk om in te zetten op (1) verandering van sociale normen binnen de organisatie (2) het identificeren en vervolgens afschaffen van processen die leiden tot ongelijkheid (3) zorgen dat er verantwoording wordt afgelegd (4) het betrekken van de mensen die het slachtoffer zijn van de ongelijkheid en waarborgen dat hun stem wordt gehoord.

Bij de beschrijving van de werkzame mechanismen is aan de orde gekomen wat niet of zelfs averechts werkt. Bijvoorbeeld: het herhalen van stereotypen zorgt voor versteviging van stereotypen. Ook verraderlijk is het delen van negatieve sociale normen: "steeds meer mensen discrimineren moslims, lhbt's etc." Hierdoor kunnen mensen denken dat discriminatie 'normaal' is en daarom oké: "iedereen doet het toch?" Of mensen die niet blind zijn, met een blinddoek door het gebouw laten gaan (of mensen die normaliter niet in een rolstoel zitten met een rolstoel door het gebouw laten gaan) vanuit het idee dat ze zo ervaren hoe het



is om blind te zijn. Deze 'nep ervaring' vergroot vaak juist het gevoel van afstand ten opzichte van mensen met een beperking en werkt dus averechts.

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

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

## Literatuur

Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., ... & Michau, L. (2014). Findings from the SASA! Study: a cluster randomized controlled trial to assess the impact of a community mobilization intervention to prevent violence against women and reduce HIV risk in Kampala, Uganda. *BMC medicine*, 12(1), 122.

Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 836-863.

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

Alvidrez, S., Piñeiro-Naval, V., Marcos-Ramos, M., & Rojas-Solís, J. L. (2015). Intergroup contact in computer-mediated communication: The interplay of a stereotype-disconfirming behavior and a lasting group identity on reducing prejudiced perceptions. *Computers in Human Behavior*, 52, 533-540.

Andriessen, I. (2020). *Institutioneel racisme in Nederland*. Wiardi Beckman Stichting. <https://wbs.nl/publicaties/institutioneel-racisme-nederland>

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

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

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

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

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

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

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

Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., & Ellsberg, M. (2014). *Interventions to prevent or reduce violence against women and girls: A systematic review of reviews*.

Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510-1530.

Ashburn-Nardo, L., Morris, K., & Goodwin, S. (2008). The Confronting Prejudiced Responses (CPR) Model: Applying CPR in organizations. *Academy of Management Learning and Education*, 7(3), 332–342.

Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1981). 'Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping', in David L. Hamilton (ed.) *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behaviour*, pp. 1-35. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

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

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

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

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

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

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

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

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

Batson, C. D., Eklund, J. H., Chermok, V. L., Hoyt, J. L., & Ortiz, B. G. (2007). An additional antecedent of empathic concern: valuing the welfare of the person in need. *Journal of personality and social psychology*, 93(1), 65.

Batson, C. D., Polycarpou, M. P., Harmon-Jones, E., Imhoff, H. J., Mitchener, E. C., Bednar, L. L., Klein & Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group? *Journal of personality and social psychology*, 72(1), 105.

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self Regulation, ego depletion, and motivation. *Social and personality psychology compass*, 1(1), 115-128.

Becker, J. C., & Swim, J. K. (2011). Seeing the unseen: Attention to daily encounters with sexism as way to reduce sexist beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 227-242.

Beelmann, A., & Heinemann, K. S. (2014). Preventing prejudice and improving intergroup attitudes: A meta-analysis of child and adolescent training programs. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(1), 10-24.

Bennett, J. E., & Sekaquaptewa, D. (2014). Setting an egalitarian social norm in the classroom: improving attitudes towards diversity among male engineering students. *Social Psychology of Education*, 17(2), 343-355.

Berger, R., Benatov, J., Abu-Raiya, H., & Tadmor, C. T. (2016). Reducing prejudice and promoting positive intergroup attitudes among elementary school children in the context of the Israeli-Palestinian conflict. *Journal of school psychology*, 57, 53-72.

Berndsen, M., & McGarty, C. (2012). Perspective taking and opinions about forms of reparation for victims of historical harm. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(10), 1316-1328.

Berndsen, M., Thomas, E. F., & Pedersen, A. (2018). Resisting perspective-taking: Glorification of the national group elicits non-compliance with perspective-taking instructions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 79, 126-137.

Berthold, A., Leicht, C., Methner, N., & Gaum, P. (2013). Seeing the world with the eyes of the outgroup—The impact of perspective taking on the prototypicality of the ingroup relative to the outgroup. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1034-1041.

Berthold, A., Leicht, C., Methner, N., & Gaum, P. (2013). Seeing the world with the eyes of the outgroup—The impact of perspective taking on the prototypicality of the ingroup relative to the outgroup. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1034-1041.

Blair, I. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 6(3), 242-261

Blair, I. V., Ma, J. E., & Lenton, A. P. (2001). Imagining stereotypes away: The moderation of implicit stereotypes through mental imagery. *Journal of personality and social psychology*, 81(5), 828.

Blanchard, F. A., Crandall, C. S., Brigham, J. C., & Vaughn, L. A. (1994). Condemning and condoning racism: A social context approach to interracial settings. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 993.

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2013). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internetbased field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957-982.



- Bice, S. (2017). Corporate social responsibility as institution: A social mechanisms framework. *Journal of Business Ethics*, 143(1), 17-34.
- Bodenhausen, G. (1990). Stereotypes as judgmental heuristics: Evidence of circadian variations in discrimination. *Psychological Science*, 1(5), 319-322
- Bouma, S. & Ruig, L. (2015) *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs. Een onderzoek onder docenten*. Amsterdam: Panteia
- Bourke, C. J., Marrie, H., & Marrie, A. (2019). Transforming institutional racism at an Australian hospital. *Australian Health Review*, 43(6), 611-618.
- Botha, F. B., Shamblaw, A. L., & Dozois, D. J. (2017). Reducing the stigma of depression among Asian students: A social norm approach. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(1), 113-131.
- Boynton-Jarrett, R., Raj, A., & Inwards-Breland, D. J. (2021). Structural integrity: Recognizing, measuring, and addressing systemic racism and its health impacts. *EClinicalMedicine*, 36.
- Bradford, J., S.L. Reisner, J.A. Honnold en J. Xavier (2013). Experiences of transgender-related discrimination and implications for health. Results from the Virginia Transgender Health Initiative Study. In: *American Journal of Public Health*, jg. 103, nr. 10, p. 1820-1829.
- Bragger, J. D., Kutcher, E., Morgan, J., & Firth, P. (2002). The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. *Sex Roles*, 46(7), 215-226.
- Brants, L. (2017) *Tussen repressie en provocatie geschiedenis van de homo- en lesbische emancipatie in Eindhoven 1948-1990*. Apeldoorn: Garant Uitgeverij
- Bratanova, B., & Kashima, Y. (2014). The "saying is repeating" effect: Dyadic communication can generate cultural stereotypes. *The Journal of social psychology*, 154(2), 155-174.
- Brecher, E., Bragger, J., & Kutcher, E. (2006). The structured interview: Reducing biases toward job applicants with physical disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(3), 155-170.
- Brief, A. P., Dietz, J., Cohen, R. R., Pugh, S. D., & Vaslow, J. B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81(1), 72-97.
- Broekroelofs, R. & Felten, H. (2021) *Werkt kritisch denken stimuleren bij kinderen om discriminatie te verminderen?* Utrecht: KIS.
- Broekroelofs, R., Kovács, Z., Felten, H. (2020) *Observaties bij de voorstelling LEEF. Van inleving tot sociale norm*. Movisie: Utrecht.

Broockman, D., & Kalla, J. (2016). Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing. *Science*, 352(6282), 220-224.

Broockman, D., & Kalla, J. (2016). Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing. *Science*, 352(6282), 220-224.

Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*, 30(6), 745-778.

Brown, 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.

Bruneau, E. G., & Saxe, R. (2012). The power of being heard: The benefits of 'perspective-giving' in the context of intergroup conflict. *Journal of experimental social psychology*, 48(4), 855-866.

Burns, M. D., & Monteith, M. J. (2019). Confronting stereotypic biases: Does internal versus external motivational framing matter?. *Group Processes & Intergroup Relations*, 22(7), 930-946.

Burns, M. D., Monteith, M. J., & Parker, L. R. (2017). Training away bias: The differential effects of counterstereotype training and self-regulation on stereotype activation and application. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 97-110.

Butz, D. A., & Plant, E. A. (2009). Prejudice control and interracial relations: The role of motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality*, 77(5), 1311-1342.

Buzinski, S. G., & Kitchens, M. B. (2017). Self-regulation and social pressure reduce prejudiced responding and increase the motivation to be non-prejudiced. *The Journal of social psychology*, 157(5), 629-644.

Cadat, M., & Andriessen, I. (2020). Aanpak institutioneel racisme in vele domeinen belangrijk. Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd van <https://www.kis.nl/artikel/aanpak-institutioneel-racisme-vele-domeinen-belangrijk>

Cadat-Lampe, M., & Felten, H. (2021). Naar een inclusieve werkvloer: Hoe doorbreken we institutioneel racisme en discriminatie? In: Sociaal Bestek, 2021, editie 1 <https://sociaalbestekpremium.nl/sociaal-bestek-2021-editie1/naar-een-inclusieve-werkvloer-zonder-institutioneel-racisme>

Canon sociaal werk (2022). Canon gehandicaptenzorg. 1800 Voorgeschiedenis. De lange weg naar specifieke zorg. Geraadpleegd van: 1800 VOORGESCHIEDENIS - Canon Gehandicaptenzorg Nederland, Details [https://www.canonsociaalwerk.eu/nl\\_han/details.php?cps=2](https://www.canonsociaalwerk.eu/nl_han/details.php?cps=2)

Cameron, L., Rutland, A., Hossain, R., & Petley, R. (2011). When and why does extended contact work? The role of high-quality direct contact and group norms in the development of positive ethnic intergroup attitudes amongst children. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(2), 193-206.

Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forscher, P. S., Ila, C., Kaatz, A., Magua, W., Palta, M., & Sherridan, J. (2015). Effect of an intervention to break the gender bias habit: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine*, 90, 221-230.

Casey, B. J., & Caudle, K. (2013). The teenage brain: Self-control. *Current directions in psychological science*, 22(2), 82-87.

Castilla, E. J. (2015). Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions. *Organization Science*, 26(2), 311-333

Cislaghi, B., & Heise, L. (2018). Theory and practice of social norms interventions: eight common pitfalls. *Globalization and health*, 14(1), 83.

Chen, J. M., Moons, W. G., Gaither, S. E., Hamilton, D. L., & Sherman, J. W. (2014). Motivation to control prejudice predicts categorization of multiracial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(5), 590-603.

Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 201-234). Academic Press.

Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence against women*, 17(6), 777-796.

Clark, T.C., M.F.G. Lucassen, P. Bullen, S.J. Denny et al. (2014). The health and wellbeing of transgender high school students. Results from the New Zealand Adolescent Health Survey (Youth'12). In: *Journal of Adolescent Health*, jg. 55, nr. 1, p. 93-99.

Clark, C. J., Ferguson, G., Shrestha, B., Shrestha, P. N., Oakes, J. M., Gupta, J., ... & Yount, K. M. (2018). Social norms and women's risk of intimate partner violence in Nepal. *Social science & medicine* (1982), 202, 162.

College van de Rechten van de Mens (2021). *Vijf actiepunten tegen institutioneel racisme*. Utrecht: College van de Rechten van de Mens.

Cox, C. B., & Barron, L. (2012). The effects of changing anti discrimination legal standards on the evaluation of older workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E198-E221.

Coke, J. S., Batson, C. D., & McDavis, K. (1978). Empathic mediation of helping: a two-stage model. *Journal of personality and social psychology*, 36(7), 752.

College voor de Rechten van de Mens (2017), *Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt*, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens (b)

College voor de Rechten van de Mens (2015). *Oordeel 2015-39. 21 April 2015*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Collega van de rechten van de mensen (2012) *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.

Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological bulletin*, 129(3), 414.

Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.

Crandall, C. S., Miller, J. M., & White, M. H. (2018). Changing norms following the 2016 US presidential election: The Trump effect on prejudice. *Social Psychological and Personality Science*, 9(2), 186-192.

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, 139.

Crisp, R. J., & Turner, R. N. (2009). Can imagined interactions produce positive perceptions? Reducing prejudice through simulated social contact. *American psychologist*, 64(4), 231.

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

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

Dasgupta, N., Banaji, M. R., & Abelson, R. P. (1999). Group entitativity and group perception: Associations between physical features and psychological judgment. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 991.

Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of experimental social psychology*, 40(5), 642-658.

De Boer, A. A., & Munde, V. S. (2015). Parental attitudes toward the inclusion of children with profound intellectual and multiple disabilities in general primary education in the Netherlands. *The Journal of Special Education*, 49(3), 179-187.





- De Boer, A., Pijl, S. J., Minnaert, A., & Post, W. (2014). Evaluating the effectiveness of an intervention program to influence attitudes of students towards peers with disabilities. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(3), 572-583.
- De Franca, D. X., & Monteiro, M. B. (2013). Social norms and the expression of prejudice: The development of aversive racism in childhood. *European Journal of Social Psychology*, 43(4), 263-271.
- De Kock, F. S., & Hauptfleisch, D. B. (2018). Reducing racial similarity bias in interviews by increasing structure: A quasi-experiment using multilevel analysis. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 7(3), 137.
- Demoulin, S., Torres, R. R., Perez, A. R., Vaes, J., Paladino, M. P., Gaunt, R., ... & Leyens, J. P. (2004). Emotional prejudice can lead to inhumanisation. *European review of social psychology*, 15(1), 259-296.
- Den Brok-Rouwendaal, Y. (2005). *Validisme en gender: Over leven met een handicap*. Den Haag: Boom Juridische uitgever.
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90-111.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., & Cox, W. T. (2012). Longterm reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1267-1278.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215.
- Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 82(5), 835.
- DiAngelo, R. (2011). White fragility. *The International Journal of Critical Pedagogy*, 3(3).
- Does, S., Derks, B., & Ellemers, N. (2011). Thou shalt not discriminate: How emphasizing moral ideals rather than obligations increases Whites' support for social equality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(3), 562-571.
- Does, S., Derks, B., Ellemers, N., & Scheepers, D. (2012). At the heart of egalitarianism: How morality framing shapes cardiovascular challenge versus threat in Whites. *Social Psychological and Personality Science*, 3(6), 747-753.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Kawakami, K. (2003). Intergroup contact: The past, present, and the future. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(1), 5-21.

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

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

Eisenberg, N., Eggum, N. D., & Di Giunta, L. (2010). Empathy related responding: Associations with prosocial behavior, aggression, and intergroup relations. *Social issues and policy review*, 4(1), 143-180.

Elias, A., & Paradies, Y. (2021). The costs of institutional racism and its ethical implications for healthcare. *Journal of bioethical inquiry*, 18(1), 45-58.

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

Er-rafiy, A., & Brauer, M. (2013). Modifying perceived variability: four laboratory and field experiments show the effectiveness of a ready to be used prejudice intervention. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(4), 840-853.

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2005). *Racist violence in 15 EU member states. A Comparative Overview of Findings from the RAXEN NFP Reports 2001-2004*. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia.

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

Falomir Pichastor, J. M., Chatard, A., Selimbegovic, L., Konan, P. N. D., & Mugny, G. (2013). Conformity and counter conformity to anti discrimination norms: the moderating effect of attitude toward foreigners and perceived in group threat. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, E206-E215.

Falomir Pichastor, J. M., Muñoz Rojas, D., Invernizzi, F., & Mugny, G. (2004). Perceived in group threat as a factor moderating the influence of in group norms on discrimination against foreigners. *European Journal of Social Psychology*, 34(2), 135-153.

Felten, H. (2020). *Zeven prangende vragen en antwoorden over racisme en discriminatie*. Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd van <https://www.kis.nl/artikel/zeven-prangende-vragen-en-antwoorden-over-racisme-en-discriminatie>

Felten, H. Asante, A., Donker R., Andriessen, I., Noor, S. (2021a). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme*. Een literatuuronderzoek. Utrecht: KIS

Felten, H., Does, S., de Winter Koçak S., Asante A., Andriessen I., Donker R., Brock, a. (2021b). *Institutioneel racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij*. KIS: Utrecht

Felten, H. , Van Wonderen, R., Cadat-Lampe, M., Van de Kamp, J. (2021c). *Openlijk en onomwonden racisme: Een literatuurstudie naar motieven, oorzaken, gevolgen en mogelijke aanpakken*. Utrecht: KIS

Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2022). Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European Sociological Review*.

Fischer, T. & Sprado, N. (2017). *Seksuele straatintimidatie in Rotterdam*. Rotterdam : Erasmus Universiteit Rotterdam.

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

Fitzpatrick, H. , Felten H., Harnacke C. (2022). *Validisme aanpakken ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking. Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking*. Utrecht: Movisie.

Flower, A., Burns, M. K., & Bottsford-Miller, N. A. (2007). Meta-analysis of disability simulation research. *Remedial and Special Education*, 28(2), 72-79.

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

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

Forscher, P. S., Lai, C. K., Axt, J. R., Ebersole, C. R., Herman, M., Devine, P. G., & Nosek, B. A. (2019). A meta-analysis of procedures to change implicit measures. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(1), 1-11.

Freeman, D., Aquino, K., & McFerran, B. (2009). Overcoming beneficiary race as an impediment to charitable donations: Social dominance orientation, the experience of moral elevation, and donation behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(1), 72-84.

Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., 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.

Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 708.

Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological bulletin*, 132(5), 692.

Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirikou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008). When "just say no" is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation. *Journal of experimental social psychology*, 44(2), 370-377.

Gawronski, B., Geschke, D., & Banse, R. (2003). Implicit bias in impression formation: Associations influence the construal of individuating information. *European Journal of Social Psychology*, 33(5), 573-589.

Gawronski, B., Peters, K. R., Brochu, P. M., & Strack, F. (2008). Understanding the relations between different forms of racial prejudice: A cognitive consistency perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(5), 648-665.

Geasler, M. J., Croteau, J. M., Heineman, C. J., & Edlund, C. J. (1995). A qualitative study of students' expressions of change after attending panel presentations by lesbian, gay, and bisexual speakers. *Journal of College Student Development*.

Geerdinck, M., L. Muller, C. Verklei en C. van Weert. (2011). *Transseksuelen in Nederland. Is er sprake van ongelijkheid?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Gervais, S. J., & Hoffman, L. (2013). Just think about it: Mindfulness, sexism, and prejudice toward feminists. *Sex roles*, 68(5), 283-295.

Gehandicapten schrijven geschiedenis (2022) Middeleeuwen. Geraadpleegd van Middeleeuwen <https://www.gehandicaptenschrijvengeschiedenis.nl/index.php/middeleeuwen>

Gehandicapten schrijven geschiedenis (2022) Nieuwe tijd (1500 – 1780) Geraadpleegd van Nieuwe Tijd <https://www.gehandicaptenschrijvengeschiedenis.nl/index.php/nieuwe-tijd-1500-1780>

Gehandicapten schrijven geschiedenis (2022) Van 1780 – 1850 Geraadpleegd van Van 1780 tot 1850 <https://www.gehandicaptenschrijvengeschiedenis.nl/index.php/van-1780-tot-1850>

Ghorashi, H., & Sabelis, I. (2013). Juggling difference and sameness: Rethinking strategies for diversity in organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 29(1), 78-86

Ghumman, S., & Barnes, C. M. (2013). Sleep and prejudice: A resource recovery approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, E166-E178.

- Glaser, J., & Knowles, E. D. (2008). Implicit motivation to control prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 44*(1), 164-172.
- Giagazoglou, P., & Papadaniil, M. (2018). Effects of a Storytelling Program with Drama Techniques to Understand and Accept Intellectual Disability in Students 6-7 Years Old. A Pilot Study. *Advances in Physical Education, 18*, 224-237.
- Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: Theory and action. *American Journal of Community Psychology, 39*(3-4), 381-392.
- Gonsalkorale, K., Sherman, J. W., Allen, T. J., Klauer, K. C., & Amodio, D. M. (2011). Accounting for successful control of implicit racial bias: The roles of association activation, response monitoring, and overcoming bias. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(11), 1534-1545.
- Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013) Stereotypen. In: *Sociale psychologie*. Groningen / Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Gordijn, E., Hindriks, I., Koomen, W., Dijksterhuis, A. & Knippenberg, A. van (2004). Consequences of stereotype suppression and internal suppression motivation: A self-regulation approach. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(2), 212-224.
- Goubert, L., Craig, K. D., Vervoort, T., Morley, S., Sullivan, M. J. L., de CAC, W., & Crombez, G. (2005). Facing others in pain: the effects of empathy. *Pain, 118*(3), 285-288.
- Govorun, O. & Payne, B. (2006). Egodepletion and prejudice: separating automatic and controlled components. *Social Cognition, 24*(2), 111-136
- Gowricharn, R., & Çankaya, S. (2017). Policing the nation: Acculturation and street-level bureaucrats in professional life. *Sociology, 51*(5), 1101-1117.
- Green, M. C., Brock, T. C., & Kaufman, G. F. (2004). Understanding media enjoyment: The role of transportation into narrative worlds. *Communication Theory, 14*(4), 311-327.
- Greenberg, J., Pyszczynski, T., & Solomon, S. (1986). The causes and consequences of a need for self-esteem: A terror management theory. In *Public self and private self* (pp. 189-212). Springer, New York, NY.
- Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. *American Journal of Community Psychology, 39*(3-4), 381-392.
- Gulker, J. E., Mark, A. Y., & Monteith, M. J. (2013). Confronting prejudice: The who, what, and why of confrontation effectiveness. *Social Influence, 8*(4), 280-293.
- Hahn, A., Judd, C., Hirsh, H. & Blair, I. (2014). Awareness of implicit attitudes. *Journal of Experimental Psychology: General, 143*(3), 1369.

- Harrell, J. P., Hall, S., & Taliaferro, J. (2003). Physiological responses to racism and discrimination: An assessment of the evidence. *American journal of public health*, 93(2), 243-248.
- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and infrahumanization. *Annual review of psychology*, 65, 399-423.
- 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.
- Haynes-Baratz, M. C., Metinyurt, T., Li, Y. L., Gonzales, J., & Bond, M. A. (2021). Bystander training for faculty: A promising approach to tackling microaggressions in the academy. *New Ideas in Psychology*, 63, 100882.
- Hebl, M., Barron, L., Cox, C. B., & Corrington, A. R. (2016). The efficacy of sexual orientation antidiscrimination legislation. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(7/8), 449-466.
- Hewstone, M. (1996). Interventions to Change Intergroup Relations. *Stereotypes and stereotyping*, 323.
- Hewstone, M. E., & Brown, R. E. (1986). *Contact and conflict in intergroup encounters*. Basil Blackwell.
- Hewstone, M., & Hamberger, J. (2000). Perceived variability and stereotype change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36(2), 103-124.
- Hewstone, M., Macrae, C. N., Griffiths, R., Milne, A. B., & Brown, R. (1994). Cognitive models of stereotype change:(5). Measurement, development, and consequences of subtyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 30(6), 505-526.
- Hillman, J., & Martin, R. A. (2002). Lessons about gay and lesbian lives: A spaceship exercise. *Teaching of Psychology*, 29(4), 308-311.
- 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.
- Hsieh, W., Faulkner, N., & Wickes, R. (2022). What reduces prejudice in the real world? A meta analysis of prejudice reduction field experiments. *British Journal of Social Psychology*, 61(3), 689-710.
- Hira, S. (2012). Decolonizing the mind: the case of the Netherlands. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, 10(1), 7.
- Hodson, G., Choma, B. L., & Costello, K. (2009). Experiencing alienation: Effects of a simulation intervention on attitudes toward homosexuals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 974-978.
- Hoffarth, M. R., & Hodson, G. (2015). Who Needs Imagined Contact? *Social Psychology*. (2016), 47, pp. 118-124



Hoffarth, M. R., & Hodson, G. (2016). Green on the outside, red on the inside: Perceived environmentalist threat as a factor explaining political polarization of climate change. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 40-49.

Hofmann, W., Gschwendner, T., & Schmitt, M. (2005). On implicit–explicit consistency: The moderating role of individual differences in awareness and adjustment. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 19(1), 25-49.

Hogg, M. A., & Reid, S. A. (2006). Social identity, self-categorization, and the communication of group norms. *Communication theory*, 16(1), 7-30.

Hoogenbosch, A. & Fiere B. (2021). *Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur*. Rotterdam: Radar en Art. 1.

Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. (2000). Assimilation and diversity: An integrative model of subgroup relations. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 143-156

Hulsegge, G., Emmert, S., & Verhoef, H. (2020). *Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie: Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie*. Leiden: TNO.

Husnu, S., & Crisp, R. J. (2010a). Elaboration enhances the imagined contact effect. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 943-950.

Husnu, S., & Crisp, R. J. (2010b). Imagined intergroup contact: A new technique for encouraging greater inter-ethnic contact in Cyprus. *Peace and Conflict*, 16(1), 97-108.

Hutter, R. R., & Crisp, R. J. (2005). The composition of category conjunctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(5), 647-657

Hyers, L. L. (2010). Alternatives to silence in face-to-face encounters with everyday heterosexism: Activism on the interpersonal front. *Journal of Homosexuality*, 57(4), 539-565.

Igartua, J. J., & Frutos, F. J. (2017). Enhancing attitudes toward stigmatized groups with movies: Mediating and moderating processes of narrative persuasion. *International Journal of Communication*, 11, 20.

Insko, C. A., Schopler, J., Kennedy, J. F., Dahl, K. R., Graetz, K. A., & Drigotas, S. M. (1992). Individual-group discontinuity from the differing perspectives of Campbell's Realistic Group Conflict Theory and Tajfel and Turner's Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 272-291.

Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes of social norms and reduction of inequities in gender relations: a conceptual shift in prevention of violence against women and girls. *The Lancet*, 385(9977), 1580-1589.

- Johns, M., Cullum, J., Smith, T. & Freng, S. (2008). Internal motivation to respond without prejudice and automatic egalitarian goal activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(6), 1514-1519.
- Johnson, D. R. (2013). Transportation into literary fiction reduces prejudice against and increases empathy for Arab-Muslims. *Scientific Study of Literature*, 3(1), 77-92.
- Johnston, L., & Hewstone, M. (1992). Cognitive models of stereotype change: 3. Subtyping and the perceived typicality of disconfirming group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28(4), 360-386.
- Johnston, L., Hewstone, M., Pendry, L., & Frankish, C. (1994). Cognitive models of stereotype change (4): Motivational and cognitive influences. *European Journal of Social Psychology*, 24(2), 237-265.
- Jouriles, E. N., Krauss, A., Vu, N. L., Banyard, V. L., & McDonald, R. (2018). Bystander programs addressing sexual violence on college campuses: A systematic review and meta-analysis of program outcomes and delivery methods. *Journal of American College Health*, 66(6), 457-466.
- Kahneman, D. (2011) *Ons feilbare denken. Thinking, fast and slow*. Amsterdam Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Kaiser, C. & Miller, C. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254-263.
- Kalev, A., & Dobbin, F. (2006). Enforcement of civil rights law in private workplaces: The effects of compliance reviews and lawsuits over time. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 855-903.
- Kalyanaraman, S., Penn, D. L., Ivory, J. D., & Judge, A. (2010). The virtual doppelganger: Effects of a virtual reality simulator on perceptions of schizophrenia. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 198(6), 437-443.
- Kastelein, C. & Keulen, B. (2020). *10 keer vraag en antwoord over intersekse*. Utrecht: Movisie en NNID.
- Keuzenkamp, S. (2012). *Worden wie je bent. Transgenders in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kessler, T., & Mummendey, A. (2001). Is there any scapegoat around? Determinants of intergroup conflicts at different categorization levels. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1090.
- Klein, O., Snyder, M., & Livingston, R. W. (2004). Prejudice on the stage: Self monitoring and the public expression of group attitudes. *British Journal of Social Psychology*, 43(2), 299-314.
- Klonis, S. C., Plant, E. A., & Devine, P. G. (2005). Internal and external motivation to respond without sexism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1237-1249.



Klooster, E., Kocak, S. & Day, M. (2016), *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*, Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven (voorheen Kennisplatform Integratie & Samenleving) (b)

Kloosterman, R. (2018) *Opvattingen over vluchtelingen in Nederland*. Den Haag: CBS.

Koster, X. (2021) *Waarom je relschoppers geen idioten moet noemen*. In: One world. Geraadpleegd op 10-09-2022 via [Waarom je relschoppers geen 'idioten' moet noemen - OneWorld](#)

Kulik, C. T., Roberson, L., & Perry, E. L. (2007). The multiple-category problem: Category activation and inhibition in the hiring process. *Academy of Management Review*, 32(2), 529-548.

Kunda, Z., & Oleson, K. C. (1995). Maintaining stereotypes in the face of disconfirmation: Constructing grounds for subtyping deviants. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 565.

Kutcher, E. J., & Bragger, J. D. (2004). Selection interviews of overweight job applicants: can structure reduce the bias? 1. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 1993-2022.

Kuyper, L. (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgender in Nederland 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2016). *Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2015), *Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b)

Kuyper, L. (2017). *Transpersonen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2018) *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa. Een schets van een actueel beeld en de ontwikkelingen in de tijd*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Kawakami, K., Dovidio, J. F., & van Kamp, S. (2005). Kicking the habit: Effects of nonstereotypic association training and correction processes on hiring decisions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(1), 68-75.

Kawakami, K., Dovidio, J. F., & Van Kamp, S. (2007). The impact of counter stereotypic training and related correction processes on the application of stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(2), 139-156.

Krämer, N., Eimler, S. C., Neubaum, G., Winter, S., Rösner, L., & Oliver, M. B. (2017). Broadcasting one world: How watching online videos can elicit elevation and reduce stereotypes. *New Media & Society*, 19(9), 1349-1368.



Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (in press). "Een ADV moet slagkracht hebben" *Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden* Utrecht: Movisie.

Kulik, C. T., Roberson, L., & Perry, E. L. (2007). The multiple-category problem: Category activation and inhibition in the hiring process. *Academy of Management Review*, 32(2), 529-548.

Kyndt, E., Raes, E., Lismont, B., Timmers, F., Cascallar, E., & Dochy, F. (2013). A meta-analysis of the effects of face-to-face cooperative learning. Do recent studies falsify or verify earlier findings?. *Educational research review*, 10, 133-149.

Laarhoven, van, der. K. (2019, 21 januari). *Verschil tussen mannen en vrouwen bij deelname op arbeidsmarkt daalt verder*. [NRC]. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/01/21/centraal-bureau-voor-de-statistiek-cbs-verschil-tussen-mannen-en-vrouwen-bij-deelname-op-arbeidsmarkt-daalt-verder-a3651061>.

LaCosse, J., & Plant, E. A. (2019). Imagined contact with famous gay men and lesbians reduces heterosexuals' misidentification concerns and sexual prejudice. *European Journal of Social Psychology*, 49(1), 141-156.

Laurense, M. (2019). De vrijheid van de vijftiende-eeuwse vrouw was groter dan je zou denken. Geraadpleegd van [De vrijheid van de vijftiende-eeuwse vrouw was groter dan je zou denken \(trouw.nl\)](https://www.trouw.nl/nieuws/2019/01/21/de-vrijheid-van-de-vijftiende-eeuwse-vrouw-was-groter-dan-je-zou-denken).

Lawson, T. J., McDonough, T. A., & Bodle, J. H. (2010). Confronting prejudiced comments: Effectiveness of a role-playing exercise. *Teaching of Psychology*, 37(4), 257-261.

Lai, C. K., Skinner, A. L., Cooley, E., Murrar, S., Brauer, M., Devos, T., & Simon, S. (2016). Reducing implicit racial preferences: II. Intervention effectiveness across time. *Journal of Experimental Psychology: General*, 145(8), 1001.

Linos, N., Slopen, N., Subramanian, S. V., Berkman, L., & Kawachi, I. (2013). Influence of community social norms on spousal violence: a populationbased multilevel study of Nigerian women. *American journal of public health*, 103(1), 148-155.

Legault, L., Gutsell, J. N., & Inzlicht, M. (2011). Ironic effects of antiprejudice messages: How motivational interventions can reduce (but also increase) prejudice. *Psychological Science*, 22(12), 1472-1477.

Lemmer, G., & Wagner, U. (2015). Can we really reduce ethnic prejudice outside the lab? A meta analysis of direct and indirect contact interventions. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 152-168.

Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293.

Lindsay, S., & Edwards, A. (2013). A systematic review of disability awareness interventions for children and youth. *Disability and Rehabilitation*, 35(8), 623-646



Linos, N., Slopen, N., Subramanian, S. V., Berkman, L., & Kawachi, I. (2013). Influence of community social norms on spousal violence: a population-based multilevel study of Nigerian women. *American journal of public health*, 103(1), 148-155.

Lisdonk, J. V. (2014). *Leven met intersekse/DSD. Een verkennend onderzoek naar de leefsituatie van mensen met intersekse / DSD*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Loo, van. de. V. (2005). De vrouw beslist: *De tweede feministische golf in Nederland*. Inmerc.

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.

Lundgren, R., & Amin, A. (2015). Addressing intimate partner violence and sexual violence among adolescents: emerging evidence of effectiveness. *Journal of Adolescent Health*, 56(1), S42-S50.

Levy, S. R., Shin, J. E., Lytle, A., & Rosenthal, L. (2017). Systemic approaches to reduce prejudice in schools. In *Handbook of multicultural school psychology* (pp. 237-257). Routledge.

Mashuri, A., Zaduqisti, E., & Ula, M. (2017). A Majority Group's Perspective-taking Towards a Minority Group: Its Antecedents and Impact on Support for Minority Helping. *Psychology and Developing Societies*, 29(1), 44-73.

Maunder, R. D., White, F. A., & Verrelli, S. (2019). Modern avenues for intergroup contact: Using E-contact and intergroup emotions to reduce stereotyping and social distancing against people with schizophrenia. *Group Processes & Intergroup Relations*, 22(7), 947-963.

Maurer, K. L., Park, B., & Rothbart, M. (1995). Subtyping versus subgrouping processes in stereotype representation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 812.

Martin, C. L., Fabes, R. A., Hanish, L. D., Gaertner, B., Miller, C. F., Foster, S., & Updegraff, K. A. (2017). Using an intergroup contact approach to improve gender relationships: A case study of a classroombased intervention. *The Wiley handbook of group processes in children and adolescents*, 437-454.

McDonnell, M. H., & King, B. (2013). Keeping up appearances: Reputational threat and impression management after social movement boycotts. *Administrative Science Quarterly*, 58(3), 387-419.

McDonough, C., Palmerio-Roberts, R., & de Gordon, M. T. (2020). What's in a name? What attributions do you make about people with names like Jennifer, D'Shaun, Martinez and Chen?. *National social science journal*, 55(1), 14-22.

McKeever, R. (2015). Vicarious experience: Experimentally testing the effects of empathy for media characters with severe depression and the intervening role of perceived similarity. *Health communication*, 30(11), 1122-1134.

Mekawi, Y., Todd, N. R., Yi, J., & Blevins, E. J. (2020). Distinguishing "I don't see color" from "Racism is a thing of the past": Psychological correlates of avoiding race and denying racism. *Journal of Counseling Psychology*, 67(3), 288.

Merens, A., & Bucx, F. (2018). *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Merritt, S., Gardner, C., Huber, K., Wexler, B., Banister, C., & Staley, A. (2018). Imagine Me and You, I Do: Effects of imagined intergroup contact on anti fat bias in the context of job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(2), 80-89.

Merzel, C., & D'Afflitti, J. (2003). Reconsidering community-based health promotion: promise, performance, and potential. *American journal of public health*, 93(4), 557-574.

Miles, E., & Crisp, R. J. (2014). A meta-analytic test of the imagined contact hypothesis. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(1), 3-26.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2015) Verslag kenniskamer discriminatie 10 september 2015. Den Haag: Ministerie BZK

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). Verzamelbrief arbeidsparticipatie ouderen en arbeidsmarktdiscriminatie (18 januari 2018), Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mink, I. & van Bon, S. (2017), *Discriminatiecijfers in 2016*, Den Haag / Rotterdam: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Politie, Art. 1 / feiten en cijfers

Mitchell, R. W., & DeZarn, L. (2014). Does knowing why someone is gay influence tolerance? Genetic, environmental, choice, and "reparative" explanations. *Sexuality & Culture*, 18(4), 994-1009.

Moisuc, A., & Brauer, M. (2019). Social norms are enforced by friends: The effect of relationship closeness on bystanders' tendency to confront perpetrators of uncivil, immoral, and discriminatory behaviors. *European Journal of Social Psychology*, 49(4), 824-830.

Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 469.

Monteith, M. (1996). Affective Reactions to Prejudice-Related Discrepant Responses the Impact of Standard Salience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(1), 48-59.

Monteith, M. J., Burns, M. D., & Hildebrand, L. K. (2019). Navigating successful confrontations: What should I say and how should I say it?. In *Confronting prejudice and discrimination* (pp. 225-248). Academic Press.



- Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2005). Changing one's prejudiced ways: Awareness, affect, and selfregulation. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 113-154.
- Monteith, M. J., Deneen, N. E., & Tooman, G. D. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and Blacks. *Basic and Applied Social Psychology*, 18(3), 267-288.
- Monteith, M. J., Lybarger, J. E., & Woodcock, A. (2009). Schooling the cognitive monster: The role of motivation in the regulation and control of prejudice. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 211-226.
- Monteith, M., Ashburn-Nardo, L., Voils, C. & Czopp, A. (2002). Putting the brakes on prejudice: on the development and operation of cues for control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1029.
- Monteith, M., Mark, A. & Ashburn-Nardo, L. (2010). The selfregulation of prejudice: Toward understanding its lived character. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(2), 183-200.
- Monteiro, M. B., de França, D. X., & Rodrigues, R. (2009). The development of intergroup bias in childhood: How social norms can shape children's racial behaviors. *International Journal of Psychology*, 44(1), 29-39.
- Morgan, A. J., Reavley, N. J., Ross, A., San Too, L., & Jorm, A. F. (2018). Interventions to reduce stigma towards people with severe mental illness: Systematic review and meta-analysis. *Journal of psychiatric research*, 103, 120-133.
- Morrison, A., Ellsberg, M., & Bott, S. (2007). Addressing gender-based violence: a critical review of interventions. *The World Bank Research Observer*, 22(1), 25-51.
- Moreno, K. N., & Bodenhausen, G. V. (1999). Resisting stereotype change: The role of motivation and attentional capacity in defending social beliefs. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2(1), 5-16.
- Moskowitz, G. (2010). On the control over stereotype activation and stereotype inhibition. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 140-158.
- Moskowitz, G. & Li, P. (2011). Egalitarian goals trigger stereotype inhibition: A proactive form of stereotype control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 103-116.
- Moskowitz, G., Gollwitzer, P., Wasel, W. & Schaal, B. (1999). Preconscious control of stereotype activation through chronic egalitarian goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 167.
- Moskowitz, G., Salomon, A. & Taylor, C. (2000). Preconsciously controlling stereotyping: Implicitly activated egalitarian goals prevent the activation of stereotypes. *Social Cognition*, 18(2), 151.
- Novak, J., Feyes, K. J., & Christensen, K. A. (2011). Application of intergroup contact theory to the integrated workplace: Setting the stage for inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 211-226.

McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., & Campion, M. A. (2010). Are highly structured job interviews resistant to demographic similarity effects?. *Personnel Psychology*, 63(2), 325-359.

McDonnall, M. C., & Lund, E. M. (2020). Employers' intent to hire people who are blind or visually impaired: A test of the theory of planned behavior. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(4), 206-215.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, TNO & Ocellus Consultancy (2020a). *Pilot nudging in werving en selectie: Tussenrapportage*. Leiden: TNO.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, TNO & Ocellus Consultancy (2020b). *In vijf stappen naar een inclusievere vacaturetekst. Pilot nudging in werving en selectie*. Leiden: TNO.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, TNO & Ocellus Consultancy (2020c). *In drie stappen naar objectievere eerste selectie. Pilot nudging in werving en selectie*. Leiden: TNO.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, TNO & Ocellus Consultancy (2020d). *In zes stappen naar een gestructureerd interview. Pilot nudging in werving en selectie*. Leiden: TNO.

Moyer-Gusé, E. (2008). Toward a theory of entertainment persuasion: Explaining the persuasive effects of entertainment education messages. *Communication Theory*, 18, 407-425.

Moyer-Gusé, E., Nabi, R. L. (2010) Explaining the effects of narrative in an entertainment television program: Overcoming resistance to persuasion. *Human Communication Research*. 2010; 36:26-52

Mukhopadhyay, C., Henze, R. & Moses, Y. (2013). *How real is race? a sourcebook on race, culture, and biology*. Rowman & Littlefield.

Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39(3), 629-649.

Nairn, A., & Fine, C. (2008). Who's messing with my mind? The implications of dualprocess models for the ethics of advertising to children. *International Journal of Advertising*, 27(3), 447-470.

Nario-Redmond, M. R., Gospodinov, D., & Cobb, A. (2017). Crip for a day: The unintended negative consequences of disability simulations. *Rehabilitation Psychology*, 62(3), 324-333.

Nario-Redmond, M. R. (2019). *Ableism: The causes and consequences of disability prejudice*. John Wiley & Sons.

Nazroo, J. Y. (2003). The structuring of ethnic inequalities in health: economic position, racial discrimination, and racism. *American journal of public health*, 93(2), 277-284.

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

- 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.
- Noh, J. E. (2016). NGO workers' internalisation of the human rights-based approach in Bangladesh. *Development in Practice*, 26(4), 456-466.
- Norman, R. M., Sorrentino, R. M., Windell, D., & Manchanda, R. (2008). The role of perceived norms in the stigmatization of mental illness. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 43(11), 851.
- Norman, R. M., Sorrentino, R. M., Windell, D., Ye, Y., Szeto, A. C., & Manchanda, R. (2010). Predicting behavioural intentions to those with mental illness: The role of attitude specificity and norms. *International journal of social psychiatry*, 56(3), 239-254.
- Nzume, A. (2017). *Hallo witte mensen*. Amsterdam: University Press.
- O'Brien, L. T., Blodorn, A., Alsbrooks, A., Dube, R., Adams, G., & Nelson, J. C. (2009). Understanding white Americans' perceptions of racism in Hurricane Katrina-related events. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(4), 431-444
- Oldham, J., & Kasser, T. (1999). Attitude change in response to information that male homosexuality has a biological basis. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 25(2), 121-124.
- Oliver, C., Dekker, R., Geuijen, K. (2019) *The Utrecht Refugee Launchpad Final Evaluation Report November 2019*. European Union
- Oliver, M. B., Dillard, J. P., Bae, K., & Tamul, D. J. (2012). The effect of narrative news format on empathy for stigmatized groups. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 89(2), 205-224.
- Oliver, M. B., Kim, K., Hoewe, J., Chung, M. Y., Ash, E., Woolley, J. K., & Shade, D. D. (2015). Media induced elevation as a means of enhancing feelings of intergroup connectedness. *Journal of Social Issues*, 71(1), 106-122.
- Oosterhout, E. van. (2018). *Overal op je hoede. Geweld tegen transgender personen in Nederland*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.
- Oosterhout, E. van & Alink, E. (2015), *'Zolang men het niet merkt...' een onderzoek naar de veiligheid van transgender personen in de openbare ruimte in Nederland*, Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland (b)
- Oyler, D. L., Price-Blackshear, M. A., Pratscher, S. D., & Bettencourt, B. A. (2022). Mindfulness and intergroup bias: A systematic review. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(4), 1107-1138.
- Paluck, E. L. (2009). Reducing intergroup prejudice and conflict using the media: a field experiment in Rwanda. *Journal of personality and social psychology*, 96(3), 574.

Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology*, 60, 339-367.

Paluck, E. L., & Shepherd, H. (2012). The salience of social referents: A field experiment on collective norms and harassment behavior in a school social network. *Journal of personality and social psychology*, 103(6), 899.

Paluck, E. L., & Shepherd, H. (2012). The salience of social referents: A field experiment on collective norms and harassment behavior in a school social network. *Journal of personality and social psychology*, 103(6), 899.

Paluck, E. L., Ball, L., Poynton, C., & Sieloff, S. (2010). *Social norms marketing aimed at gender-based violence: A literature review and critical assessment*. New York: International Rescue Committee.

Palmore, E. B. (1990). *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer.

Parker, L. R., Monteith, M. J., Moss-Racusin, C. A., & Van Camp, A. R. (2018). Promoting concern about gender bias with evidence-based confrontation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 74, 8-23.

Parker, L. R., Monteith, M. J., Moss-Racusin, C. A., & Van Camp, A. R. (2018). Promoting concern about gender bias with evidence-based confrontation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 74, 8-23.

Penn, D. L., Ivory, J. D., & Judge, A. (2010). The virtual doppelganger: Effects of a virtual reality simulator on perceptions of schizophrenia. *The Journal of nervous and mental disease*, 198(6), 437-443

Pereira, A., Monteiro, M. B., & Camino, L. (2009). Social norms and prejudice against homosexuals. *The Spanish journal of psychology*, 12(2), 576-584.

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.

Pebdani, R. N., & Bourgeois, P. J. (2019). Alternative educational approach to wheelchair accessibility awareness. *American Journal of Occupational Therapy*, 73(6), 7306205080p1-7306205080p7.

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.

Perkins, H. (2003). *The social norms approach to preventing school and college age substance abuse: A handbook for educators, counselors, and clinicians*. Jossey-Bass.





Perrine, N. E., & Aloise-Young, P. A. (2004). The role of self-monitoring in adolescents' susceptibility to passive peer pressure. *Personality and Individual Differences*, 37(8), 1701-1716.

Perry, S. P., Murphy, M. C., & Dovidio, J. F. (2015). Modern prejudice: Subtle, but unconscious? The role of Bias Awareness in Whites' perceptions of personal and others' biases. *Journal of Experimental Social Psychology*, 61, 64-78.

Pettigrew, T. F. (2009). Secondary transfer effect of contact: Do intergroup contact effects spread to noncontacted outgroups? *Social Psychology*, 40(2), 55-65.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922-934.

Pietri, E. S., Johnson, I. R., Ozigumus, E., & Young, A. I. (2018). Maybe she is relatable: Increasing women's awareness of gender bias encourages their identification with women scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 42(2), 192-219.

Pincus, F. L. (1996). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *American Behavioral Scientist*, 40(2), 186-194.

Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 811.

Plant, E. A., & Devine, P. G. (2009). The active control of prejudice: unpacking the intentions guiding control efforts. *Journal of personality and social psychology*, 96(3), 640.

Plant, E. A., Devine, P. G., & Brazy, P. C. (2003). The bogus pipeline and motivations to respond without prejudice: Revisiting the fading and faking of racial prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(2), 187-200.

Plant, E. A., Devine, P. G., & Peruche, M. B. (2010). Routes to positive interracial interactions: Approaching egalitarianism or avoiding prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(9), 1135-1147.

Puhl, R. M., Schwartz, M. B., & Brownell, K. D. (2005). Impact of perceived consensus on stereotypes about obese people: a new approach for reducing bias. *Health Psychology*, 24(5), 517.

Pohling, R., & Diessner, R. (2016). Moral elevation and moral beauty: A review of the empirical literature. *Review of General Psychology*, 20(4), 412.

Poteat, V. P., & Spanierman, L. B. (2012). Modern racism attitudes among White students: The role of dominance and authoritarianism and the mediating effects of racial color-blindness. *The Journal of Social Psychology*, 152(6), 758-774.



Portegijs, M. & Brakel, M. van (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.

Radar (2018). *Factsheet Seksediscriminatie 2018*. Rotterdam: Radar, vóór gelijke behandeling tegen discriminatie.

Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2019). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-24.

Rasinski, H. & Czopp, A. (2010). The effect of target status on witnesses' reactions to confrontations of bias. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 8-16.

Ratcliff, J. J., Lassiter, G. D., Markman, K. D., & Snyder, C. J. (2006). Gender differences in attitudes toward gay men and lesbians: The role of motivation to respond without prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(10), 1325-1338.

Razenberg, I., De Winter- Koçak, S., Taouanza, I., Van Hal, I., & Chrifi, J. (2018). Divers werven en selecteren in de praktijk. Handvatten ter versterking van culturele en etnische diversiteit. Utrecht: KIS.

Reilly, N. P., Bocketti, S. P., Maser, S. A., & Wennet, C. L. (2006). Benchmarks affect perceptions of prior disability in a structured interview. *Journal of Business and Psychology*, 20(4), 489-500.

Reimer, N.K, Kok, J.J. Hospers, H. J. (2014). *Prejudice and the 'gay gene' The implications of genetic essentialism for sexual prejudice and gay stereotype endorsement*. [Conference paper]. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, At Bochum, Germany.

Reisner, S.L., S. Katz-Wise, A.R. Gordon, H.L. Corliss en S.B. Austin (2016a). Social epidemiology of depression and anxiety by gender identity. In: *Journal of Adolescent Health*, jg. 59, nr. 2, p. 203-208.

Richards, C., Bouman, W. P., Seal, L., Barker, M. J., Nieder, T. O., & T'Sjoen, G. (2016). Non-Binary or genderqueer genders. *International Review of Psychiatry*, 28(1), 95-102.

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.

Richeson, J., Baird, A., Gordon, H., Heatherton, T., Wyland, C., Trawalter, S. & Shelton, J. (2003). An fMRI investigation of the impact of interracial contact on executive function. *Nature neuroscience*, 6(12), 1323-1328.

Richeson, J. A., & Nussbaum, R. J. (2004). The impact of multiculturalism versus colorblindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(3), 417-423.

Robinson, P. H., & Darley, J. M. (1995). *Justice, liability, and blame: Community views and the criminal law*. Boulder, CO: Westview.

Rodrigues, R. B., Rutland, A., & Collins, E. (2016). The *Multi-Norm Structural Social-Developmental Model of Children's Intergroup Attitudes: Integrating Intergroup-Loyalty and Outgroup Fairness Norms*. In *the Social Developmental Construction of Violence and Intergroup Conflict* (pp. 219-246). Springer, Cham.

Rodríguez Torres, R., Leyens, J. P., Pérez, A. R., Rodríguez, V. B., Quiles del Castillo, M. N., Demoulin, S., & Cortés, B. (2005). The lay distinction between primary and secondary emotions: A spontaneous categorization?. *International Journal of Psychology*, 40(2), 100-107.

Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523-534.

Ruggie, J. G. (2004). Reconstituting the global public domain. Issues, actors, and practices. *European Journal of International Relations*, 10(4), 499-531.

Ruijters, M.C.P. (2016). Het is de toon die de muziek maakt. *M&O*, 6, 79-93.

Rutland, A., Cameron, L., Milne, A., & McGeorge, P. (2005). Social norms and self presentation: Children's implicit and explicit intergroup attitudes. *Child development*, 76(2), 451-466.

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.

Sassenrath, C., Hodges, S. D., & Pfattheicher, S. (2016). It's all about the self: When perspective taking backfires. *Current Directions in Psychological Science*, 25(6), 405-410.

Saunders, K. A., & Senn, C. Y. (2009). Should I confront him? Men's reactions to hypothetical confrontations of peer sexual harassment. *Sex Roles*, 61(5-6), 399-415.

Sarge, M. A., Kim, H. S., & Velez, J. A. (2020). An Anti-Sim Intervention: The Role of Perspective Taking in Combating Public Stigma with Virtual Simulations. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(1), 41-51.

Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2005). The parasocial contact hypothesis. *Communication Monographs*, 72(1), 92-115.

Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2006). Can one TV show make a difference? A Will & Grace and the parasocial contact hypothesis. *Journal of Homosexuality*, 51(4), 15-37.

Schinkel, W. (2008). *The moralization of citizenship in Dutch integration discourse*. *Amsterdam LF*, 1, 15.

Schultz, P. W., Nolan, J. M., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological science*, 18(5), 429-434.



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.

Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-374.

Sechrist, G. B., & Milford-Szafran, L. R. (2011). "I Depend on You, You Depend on Me. Shouldn't We Agree?": The Influence of Interdependent Relationships on Individuals' Racial Attitudes. *Basic and Applied Social Psychology*, 33(2), 145-156.

Sechrist, G. B., & Young, A. F. (2011). The influence of social consensus information on intergroup attitudes: The moderating effects of ingroup identification. *The Journal of social psychology*, 151(6), 674-695.

Sekaquaptewa, D., Espinoza, P., Thompson, M., Vargas, P., & von Hippel, W. (2003). Stereotypic explanatory bias: Implicit stereotyping as a predictor of discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(1), 75-82.

Self, W. T., Mitchell, G., Mellers, B. A., Tetlock, P. E., & Hildreth, J. A. D. (2015). Balancing fairness and efficiency: the impact of identityblind and identity-conscious accountability on applicant screening. *PLoS One*, 10(12), e0145208.

Shih, M. J., Stotzer, R., & Gutiérrez, A. S. (2013). Perspective-taking and empathy: Generalizing the reduction of group bias towards Asian Americans to general outgroups. *Asian American Journal of Psychology*, 4(2), 79.

Shih, M., Wang, E., Bucher, A., & Stotzer, R. (2009). Perspective taking: Reducing prejudice towards general outgroups and specific individuals. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(5), 565-577.

Shih, M., Wang, E., Trahan Bucher, A., & Stotzer, R. (2009). Perspective taking: Reducing prejudice towards general outgroups and specific individuals. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(5), 565-577.

Shook, N. J., Hopkins, P. D., & Koech, J. M. (2016). The effect of intergroup contact on secondary group attitudes and social dominance orientation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(3), 328-342.

Shulman, E. P., Smith, A. R., Silva, K., Icenogle, G., Duell, N., Chein, J., & Steinberg, L. (2016). The dual systems model: Review, reappraisal, and reaffirmation. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 17, 103-117.

Silton, N. R., & Riley, P. (2019). "What if goodness ruled the world?": Utilizing a comic book series and puppet musical to promote empathy, a disabilities awareness and stop bullying platform in and out of the Schools. In *Scientific concepts behind happiness, kindness, and empathy in contemporary society* (pp. 208-236) IGI Global Publishing.

Sirugo, G., Williams, S. M., & Tishkoff, S. A. (2019). The missing diversity in human genetic studies. *Cell*, 177(1), 26-31.

Slavin, R. E., & Cooper, R. (1999). Improving intergroup relations: Lessons learned from cooperative learning programs. *Journal of Social Issues*, 55(4), 647-663.

Smeeke, A., & L. Mulder (2016). *Verliesgevoelens in relatie tot de multi-etnische samenleving onder autochtone Nederlanders*. WRR Working paper 22. Den Haag: WRR.

Smeets, H. (2018). *Straatintimidatie in Amsterdam. Factsheet 2017*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam Onderzoek, Informatie en Statistiek.

Smit, N. (2022). Homovervolgingen in de Republiek van de 18e eeuw. Geraadpleegd van Homovervolgingen in de Republiek van de 18e eeuw – Geschiedenis Beleven <http://www.geschiedenisbeleven.nl/homovervolgingen-in-de-republiek-van-de-18e-eeuw>

Smith, S. J., Axelton, A. M., & Saucier, D. A. (2009). The effects of contact on sexual prejudice: A meta-analysis. *Sex Roles*, 61(3-4), 178-191.

Slater, M. D., & Rouner, D. (2002). Entertainment-education and elaboration likelihood: Understanding the processing of narrative persuasion. *Communication Theory*, 12(2), 173-191.

Spar, D. L., & La Mure, L. T. (2003). The power of activism: Assessing the impact of NGOs on global business. *California management review*, 45(3), 78-101.

Stangor, C., Sechrist, G. B., & Jost, J. T. (2001). Changing racial beliefs by providing consensus information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(4), 486-496.

Stathi, S., Cameron, L., Hartley, B., & Bradford, S. (2014). Imagined contact as a prejudice reduction intervention in schools: The underlying role of similarity and attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(8), 536-546.

Steinberg, L. (2008). A social neuroscience perspective on adolescent risk-taking. *Developmental review*, 28(1), 78-106.

Stone, R. C., Sweet, S. N., Perrier, M. J., MacDonald, T., Ginis, K. A. M., & Latimer-Cheung, A. E. (2019). Exploring stereotypes of athletes with a disability: A behaviors from intergroup affect and stereotypes map comparison. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 36(3), 339-358.

Stroebe, W., & Insko, C. A. (1989). Stereotype, prejudice, and discrimination: Changing conceptions in theory and research. In *Stereotyping and prejudice* (pp. 3-34). Springer, New York, NY.

Son Hing, L. S., Chung-Yan, G. A., Hamilton, L. K., & Zanna, M. P. (2008). A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes to characterize prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6), 971.

Swart, H., Hewstone, M., Christ, O., & Voci, A. (2011). Affective mediators of intergroup contact: A three-wave longitudinal study in South Africa. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1221.

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2017). The effect of a Supreme Court decision regarding gay marriage on social norms and personal attitudes. *Psychological science*, 28(9), 1334-1344.

Taouanza, I. & Felten, H. (2018) *Hulpverlening voor iedereen? Verkennend onderzoek naar hulpverleners met een negatieve houding ten aanzien van LHBT's*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven (voorheen Kennisplatform Integratie & Samenleving).

Tausch, N., Hewstone, M., Kenworthy, J. B., Psaltis, C., Schmid, K., Popan, J. R., & Hughes, J. (2010). Secondary transfer effects of intergroup contact: Alternative accounts and underlying processes. *Journal of personality and social psychology*, 99(2), 282.

Tausch, N., Hewstone, M., Kenworthy, J. B., Psaltis, C., Schmid, K., Popan, J. R., & Hughes, J. (2010). Secondary transfer effects of intergroup contact: Alternative accounts and underlying processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(2), 282.

Taschler, M., & West, K. (2017). Contact with counter-stereotypical women predicts less sexism, less rape myth acceptance, less intention to rape (in men) and less projected enjoyment of rape (in women). *Sex roles*, 76(7-8), 473-484.

Tate, S. A., & Page, D. (2018). Whiteness and institutional racism: Hiding behind (un) conscious bias. *Ethics and Education*, 13(1), 141-155.

Thijs, C. (2019). *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan: Een literatuurstudie*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Thijs, J., Gharaei, N., & de Vroome, T. (2016). "Why should I?": Adolescents' motivations to regulate prejudice in relation to their norm perceptions and ethnic attitudes. *International Journal of Intercultural Relations*, 53, 83-94.

Tijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-18.

Tijssen, L., van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2022). Discrimination of black and Muslim minority groups in western societies: Evidence from a meta-analysis of field experiments. *International Migration Review*, 56(3), 843-880.

Tierolf, B., Kapel, van M., Drost, L. Wagenaar, W. en den Heijer, R. (2017) *Zesde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland. Incidenten, aangiften, verdachten en afhandeling in 2016*. Utrecht / Amsterdam: Verwey Jonker Instituut & Anne Frank stichting

- Titchkosky, T., Healey, D., & Michalko, R. (2019). Blindness simulation and the culture of sight. *Journal of Literary & Cultural Disability Studies*, 13(2), 123-139
- Todd, A. R., & Burgmer, P. (2013). Perspective taking and automatic intergroup evaluation change: Testing an associative self-anchoring account. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(5), 786.
- Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective Taking as a Strategy for Improving Intergroup Relations: Evidence, Mechanisms, and Qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.
- Todd, A. R., Galinsky, A. D., & Bodenhausen, G. V. (2012). Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation. *Social Cognition*, 30(1), 94-108.
- Tompkins, T. L., Shields, C. N., Hillman, K. M., & White, K. (2015). Reducing stigma toward the transgender community: An evaluation of a humanizing and perspective-taking intervention. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 34.
- Towles-Schwen, T., & Fazio, R. H. (2003). Choosing social situations: The relation between automatically activated racial attitudes and anticipated comfort interacting with African Americans. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 170-182.
- Turner, R. N., & Crisp, R. J. (2010). Imagining intergroup contact reduces implicit prejudice. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 129-142.
- Turner, R. N., Crisp, R. J., & Lambert, E. (2007). Imagining intergroup contact can improve intergroup attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(4), 427-441.
- Turner, R. N., Hewstone, M., Voci, A., Paolini, S., & Christ, O. (2007). Reducing prejudice via direct and extended cross-group friendship. *European review of social psychology*, 18(1), 212-255.
- Vaes, J., Leyens, J. P., Paola Paladino, M., & Pires Miranda, M. (2012). We are human, they are not: Driving forces behind outgroup dehumanisation and the humanisation of the ingroup. *European review of social psychology*, 23(1), 64-106.
- Vaes, J., Paladino, M. P., Castelli, L., Leyens, J. P., & Giovanazzi, A. (2003). On the behavioral consequences of infrahumanization: the implicit role of uniquely human emotions in intergroup relations. *Journal of personality and social psychology*, 85(6), 1016.
- Vaes, J., Paladino, M. P., & Leyens, J. P. (2006). Priming uniquely human emotions and the in group (but not the out group) activates humanity concepts. *European Journal of Social Psychology*, 36(2), 169-181.
- Van Wonderen, R. & Kapel, M. van (2018). *Bezorgdheid en Veerkracht. Nederlanders over etnisch-culturele diversiteit in de samenleving*. Utrecht: KIS.

Vaitla, B., Taylor, A., Van Horn, J., & Cislighi, B. (2017). *Social Norms and Girls' Well-Being-Integrating Theory, Practice, and Research*.

Van den Berg, C., Blommaert, L., Bijleveld, C. en Ruiter, S. (2017): Veroordeeld tot (g)een baan: hoe delict en persoonlijkheidskenmerken arbeidsmarktkansen voor veroordeelden beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 59 (1-2), 113-135.

Van Laar, C., Levin, S., Sinclair, S., & Sidanius, J. (2005). The effect of university roommate contact on ethnic attitudes and behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(4), 329-345.

Van Hiel, A. (2016). *Iedereen racist. De multiculturele droom ontleed*. Tiel: Lannoo Campus.

Van Leeuwen, E., Van Knippenberg, D., & Ellemers, N. (2003). Continuing and changing group identities: The effects of merging on social identification and ingroup bias. *Personality and social psychology bulletin*, 29(6), 679-690.

Vlug, J. & Felten, H. (2022). *Antisemitische en antimoslimracistische complottheorieën herkennen en verminderen. Een verkennend onderzoek*. Utrecht: KIS.

Vasiljevic, M., & Crisp, R. J. (2013). Tolerance by surprise: Evidence for a generalized reduction in prejudice and increased egalitarianism through novel category combination. *PLoS one*, 8(3), e57106.

Vescio, T. K., Sechrist, G. B., & Paolucci, M. P. (2003). Perspective taking and prejudice reduction: The mediational role of empathy arousal and situational attributions. *European Journal of Social Psychology*, 33, 455-472.

Vezzali, L., & Giovannini, D. (2012). Secondary transfer effect of intergroup contact: The role of intergroup attitudes, intergroup anxiety and perspective taking. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 22(2), 125-144.

Vijlbrief, A., Saharso, S., & Ghorashi, H. (2019). Transcending the gender binary: Gender nonbinary young adults in Amsterdam. *Journal of LGBT Youth*, 1-18.

Vlug, J. & Felten, H. (2022). *Antisemitische en antimoslimracistische complottheorieën herkennen en verminderen. Een verkennend onderzoek*. Utrecht: KIS.

Vogel, D. (2010). The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations. *Business & Society*, 49(1), 68-87.

Vohs, K. D., Baumeister, R. F., & Schmeichel, B. J. (2012). Motivation, personal beliefs, and limited resources all contribute to self-control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 943-947.

Vorauer, J. D., & Sasaki, S. J. (2009). Helpful only in the abstract? Ironic effects of empathy in intergroup interaction. *Psychological Science*, 20, 191-197.





Vorauer, J. D., & Sasaki, S. J. (2014). Distinct Effects of Imagine-Other Versus Imagine-Self Perspective-Taking on Prejudice Reduction. *Social Cognition*, 32(2), 130-147.

Vorauer, J. D., & Turpie, C. A. (2004). Disruptive effects of vigilance on dominant group members' treatment of outgroup members: choking versus shining under pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 384.

Vorauer, J. D., & Turpie, C. A. (2004). Disruptive effects of vigilance on dominant group members' treatment of outgroup members: choking versus shining under pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 384.

Vuletich, H. A., & Payne, B. K. (2019). Stability and change in implicit bias. *Psychological science*, 30(6), 854-862.

Wagenaar, W. & Anne Frank Stichting. (2007) *Leerdomeinen van negatieve ideeën over etnisch-culturele Groepen*. Amsterdam: Anne Frank Stichting

Walz, G. & Mink, I. (2018). *Discriminatiecijfers in 2017 : Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam / Den Haag: Art.1 / Nationale Politie.

Walter, A. W., Ruiz, Y., Tourse, R. W. C., Kress, H., Morningstar, B., MacArthur, B., & Daniels, A. (2017). Leadership matters: How hidden biases perpetuate institutional racism in organizations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(3), 213-221.

Wang, C. S., Kenneth, T., Ku, G., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective-taking increases willingness to engage in intergroup contact. *PloS one*, 9(1), e85681.

Wang, C. S., Ku, G., Tai, K., & Galinsky, A. D. (2014). Stupid doctors and smart construction workers: Perspective-taking reduces stereotyping of both negative and positive targets. *Social Psychological and Personality Science*, 5(4), 430-436.

Wang, Z., Xu, X., Han, Q., Chen, Y., Jiang, J., & Ni, G. X. (2021). Factors associated with public attitudes towards persons with disabilities: a systematic review. *BMC Public Health*, 21(1), 1-15.

Weber, R., & Crocker, J. (1983). Cognitive processes in the revision of stereotypic beliefs. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 961.

Wekker, G. (2017). *Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras*. Amsterdam: University Press.

Wekker, G. & H. Lutz (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.

- Wesselmann, E. D., Reeder, G. D., & Pryor, J. B. (2012). The effects of time pressure on controlling reactions to persons with mental illness. *Basic and applied social psychology*, 34(6), 565-571.
- West, K., Husnu, S., & Lipps, G. (2015). Imagined contact works in high-prejudice contexts: Investigating imagined contact's effects on antigay prejudice in Cyprus and Jamaica. *Sexuality Research and Social Policy*, 12(1), 60-69.
- White, F. A., Abu-Rayya, H. M., & Weitzel, C. (2014). Achieving twelve-months of intergroup bias reduction: The dual identity-electronic contact (DIEC) experiment. *International Journal of Intercultural Relations*, 38, 158-163.
- Wittenbrink, B., & Henly, J. R. (1996). Creating social reality: Informational social influence and the content of stereotypic beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(6), 598-610
- Wonderen, R. van & Kapel, M. (2017) *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*, Utrecht: Verwey Jonker Instituut (b)
- Wonderen, R. van & Wagenaar, W. (2015), *Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut en Anne Frank Stichting (b)
- Wuyts, B. (2010). Beeldvorming en participatie van mensen met een handicap: een historisch perspectief in de West-Europese samenleving. *Ethiek & Maatschappij*, 13(4), 7-28.
- Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., & Ropp, S. A. (1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social psychology*, 73(1), 73.
- Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., & Ropp, S. A. (1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social psychology*, 73(1), 73.
- Yi, J., Neville, H. A., Todd, N. R., & Mekawi, Y. (2022). Ignoring race and denying racism: A meta-analysis of the associations between colorblind racial ideology, anti-Blackness, and other variables antithetical to racial justice. *Journal of Counseling Psychology*.
- Young, R. E., Goldberg, J. O., Struthers, C. W., McCann, D., & Phills, C. E. (2019). The subtle side of stigma: Understanding and reducing mental illness stigma from a contemporary prejudice perspective. *Journal of Social Issues*, 75(3), 943-971.
- Yzerbyt, V. Y., Coull, A., & Rocher, S. J. (1999). Fencing off the deviant: The role of cognitive resources in the maintenance of stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 77(3), 449.
- Zawadzki, M. J., Shields, S. A., Danube, C. L., & Swim, J. K. (2014). Reducing the endorsement of sexism using experiential learning: The Workshop Activity for Gender Equity Simulation (WAGES). *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 75-92.



Zhou, S., Page-Gould, E., Aron, A., Moyer, A., & Hewstone, M. (2018). The Extended Contact Hypothesis: A Meta-Analysis on 20 Years of Research. *Personality and Social Psychology Review*, 1088868318762647.

Zhou, S., Page-Gould, E., Aron, A., Moyer, A., & Hewstone, M. (2019). The extended contact hypothesis: A meta-analysis on 20 years of research. *Personality and Social Psychology Review*, 23(2), 132-160.

Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: the role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 553.

Zimmerman, K. (2016). *De eerste feministische golf (1870-1920). De dynamische strijd toen als basis voor nu. Vereniging van Gendergeschiedenis*. Geraadpleegd van <http://www.gendergeschiedenis.nl/index.php/gendergeschiedenis/dossiers/227-de-eerste-feministische-golf-1870-1920-de-dynamische-strijd-toen-als-basis-voor-nu>

Zitek, E. M., & Hebl, M. R. (2007). The role of social norm clarity in the influenced expression of prejudice over time. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 867-876.

## Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Auteurs: Hanneke Felten en René Broekroelofs  
Met dank aan: Caroline Harnacke (Movisie), Ikram Taouanza, Afiah Vijlbrief en Elif Cankor (voorheen Movisie), Dionne Abdoelhafiezkan (IZI Solutions), Maaïke van Kapel (KIS), Claartje Thijs (College voor de Rechten van de Mens), Els Veenis (Collega voor de Rechten van de Mens), Gregor Walz (Gregor Walz Onderzoek & Advies), Cemil Yilmaz (IZI Solutions) en het Consortium Zelfbeschikking

Ontwerp: [Design Effects](#)  
Redactie: Nada de Groot, Esther den Breejen  
Eindredactie: Esther den Breejen, Daniëlle van Oostrum  
Uitgave: Kennisplatform Inclusief Samenleven  
Churchillaan 11  
3527 GV Utrecht  
T (030) 789 20 009  
E [info@kis.nl](mailto:info@kis.nl)  
I [www.kis.nl](http://www.kis.nl)

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Inclusief Samenleven: [www.kis.nl](http://www.kis.nl).

Eerste vernieuwde versie, 2020  
Tweede vernieuwde versie, 2022

© Kennisplatform Inclusief Samenleven, Utrecht 2022.

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

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

De vernieuwde versie is mede mogelijk gemaakt door subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de Alliantie Verandering van Binnenuit.



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

### KENNISPLATFORM INCLUSIEF SAMENLEVEN

Kennisplatform Inclusief Samenleven doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennis-uitwisseling via [www.kis.nl](http://www.kis.nl), de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Inclusief Samenleven is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E [info@kis.nl](mailto:info@kis.nl) I [www.kis.nl](http://www.kis.nl)

