

Discriminatie op de zorgwerkvloer herkennen en passend reageren

Een literatuurverkenning



Colofon

Auteurs: Saskia Daru, Fayaaz Joemmanbaks, Laura Jak, Anila

Bytyçi, Hanneke Felten

Beeld: 123RF

Deze publicatie is te downloaden via: www.movisie.nl.

Augustus 2024

© Movisie

Overname van tekst is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding: © Movisie, Utrecht, 2024. Overname van afbeeldingen is niet toegestaan.

Deze publicatie is gefinancierd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken.

Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	4
1.1	Onderzoeksvragen	4
1.2	De totstandkoming van dit rapport	5
1.3	Leeswijzer	5
2	Verschillende uitingsvormen van discriminatie op de zorgwerkvloer	7
2.1	Institutioneel versus interpersoonlijk	7
2.1.1	Werving en selectie, doorstroom en op de werkvloer	7
2.1.2	Wanneer interpersoonlijk institutioneel wordt	8
2.2	Subtiel en verhuld versus 'onomwonden' en openlijk	9
2.2.1	Microagressies	9
2.2.2	Openlijk en onomwonden discriminatie	10
2.3	Verbaal versus fysiek	11
3	Hoe zijn de verschillende uitingsvormen van discriminatie te beoordelen?	13
3.1	Type grensoverschrijding: intensiteit, duur en intentie	13
3.2	Intenties	13
3.3	Context	14
3.4	Relatie en macht: wie vertoont het gedrag?	15
3.5	Strafbaarheid van het gedrag	15
4	Wat zijn handelingsperspectieven om in te grijpen bij discriminatie op de zorgwerkvloer?	16
4.1	Handelingsperspectieven voor omstanders	16
4.2	Handelingsperspectieven voor leidinggevend: Sociale normen	17
4.3	Arbeidsrechtelijke maatregelen	18
4.4	De mogelijkheden van een vertrouwenspersoon	19
4.5	Handelingsperspectieven omgezet	20
5	Conclusies en aanbevelingen	22
5.1	Verschillende vormen onderscheiden is mogelijk	22
5.2	Handelingsperspectief gekoppeld aan vorm	22
5.3	Een tool zou behulpzaam kunnen zijn	23
	Bronnen	24

1 INLEIDING

Het ervaren van discriminatie op de werkvloer blijkt een van de redenen waarom zorgprofessionals hun organisatie verlaten (Duijs et al., 2022). Uit onderzoek komt bijvoorbeeld naar voren dat witte collega's ruilen van dienst om niet met een collega van kleur te hoeven samenwerken of dat zorgmedewerkers van kleur minder kans krijgen op een goed salaris of het volgen van een opleiding (NRC, 2022). Discriminatie op de werkvloer is daarmee een probleem dat individuele zorgmedewerkers raakt, maar ook de sector als geheel.

Definitie discriminatie

Het College voor de Rechten van de Mens definieert discriminatie als volgt: 'Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd.'

Door het Sociaal Cultureel Planbureau is discriminatie vervolgens onderverdeeld in drie vormen van concreet gedrag (Andriessen, 2017):

- (a) Negatieve bejegening: denk aan onvriendelijke behandeling, naroeppen of pesten. Dit wordt door burgers als het meest voorkomend genoemd.
- (b) Ongelijke behandeling: zoals geweigerd worden voor een discotheek of café of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk.
- (c) Vernieling, bedreiging of geweld: denk aan mensen die op straat worden aangevallen of van wie eigendommen door anderen vernield of beklad worden.

Movisie heeft een toolkit/handreiking ontwikkeld voor de zorgwerkvloer om seksueel grensoverschrijdend gedrag te herkennen, te duiden en passend te reageren¹. De aanleiding was dat mensen het moeilijk vinden gedrag te beoordelen als (seksueel) grensoverschrijdend en dat er veel handelingsverlegenheid is in situaties van seksueel grensoverschrijdend. De tool biedt een referentiekader. Dit kader bestaat uit een vijftal criteria: toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid, respect, passend bij de omgeving en impact. De tool biedt op basis van de beoordeling van het gedrag ook handelingsperspectieven, afhankelijk van het degene die de tool invult (omstander, slachtoffer of leidinggevende).

Ook bij discriminatie geldt dat het op de werkvloer soms moeilijk te herkennen is en dat mensen niet altijd weten hoe ze het beste kunnen reageren. Hieruit volgt de vraag of een vergelijkbare tool ook voor discriminatie op de (zorg)werkvloer te ontwikkelen zou zijn. We hebben literatuuronderzoek gedaan en de literatuur geanalyseerd om dit te verkennen.

1.1 ONDERZOEKSVRAGEN

Hoofdvraag

Is er een basis voor het ontwikkelen van een tool waarmee beoordeeld kan worden of gedrag op de werkvloer al dan niet discriminatie is en die handvatten geeft om vervolgens passend te reageren?

¹ [Grenzen op het werk in de zorg | Movisie](#)

Deelvragen

1. Hoe is discriminatie op de werkvloer te herkennen? Welke uitingsvormen van discriminatie zijn te onderscheiden?
2. Hoe zijn de verschillende uitingsvormen van discriminatie te beoordelen?
3. Wat zijn handelingsperspectieven om in te grijpen bij discriminatie op de werkvloer?

Door het beantwoorden van deze drie deelvragen kunnen we de hoofdvraag beantwoorden in de conclusies van dit rapport.

1.2 DE TOTSTANDKOMING VAN DIT RAPPORT

Voor dit rapport hebben we de relevante literatuur in kaart gebracht. Voor het beantwoorden van de deelvragen hebben we een literatuurzoekopdracht gedaan via Google Scholar naar peer reviewed literatuur. We hebben gezocht in het Engels. Voor deelvraag 1 hebben we zoektermen over de arbeidsmarkt en specifiek de zorg ('workplace', 'health care', 'labour market', 'organizations') gecombineerd met 'discrimination', 'racism', 'types of discrimination', 'harassment'. Deze hebben we ook gecombineerd met woorden als 'types', 'typology', 'taxonomy', 'forms', 'overview' om artikelen te vinden die zich richten op de verschillende typen discriminatie.

Specifiek voor de zorgwerkvloer was er te weinig literatuur, dus we hebben literatuur verzameld, die over de werkvloer in het algemeen gaat. Deze search gaf een brede hoeveelheid artikelen die ook vaak al informatie gaf voor deelvraag 2 en 3.

Voor deelvraag 2 en 3 hebben we de search aangevuld met termen als 'recognizing', 'acting on', 'bystander', 'managers', 'reacting to', 'assess' om meer informatie te krijgen over hoe de verschillende vormen van discriminatie te beoordelen en erop te reageren zijn. De literatuur geeft veel inzichten in typen discriminatie, de handelingsperspectieven per type zijn nog minder uitgewerkt.

We hebben uiteindelijk meer dan 150 wetenschappelijke studies geïnccludeerd in deze (niet systematische) literatuurstudie. De belangrijkste zijn opgenomen in de bronnen, aangevuld met niet wetenschappelijke, praktische bronnen.

1.3 LEESWIJZER

In hoofdstuk 1 worden de verschillende uitingsvormen van discriminatie op de werkvloer beschreven en hoe deze uitingsvormen gelabeld kunnen worden. Hierbij wordt ingegaan op discriminatie op verschillende niveaus (institutioneel versus persoonlijk), verschillende wijzen (subtiel versus openlijk) en verschillende vormen (verbaal versus fysiek).

Hoofdstuk 2 gaat over hoe de verschillende uitingsvormen van discriminatie beoordeeld kunnen worden. Hierbij wordt gekeken naar verschillende aspecten van het al dan niet discriminerende gedrag.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de handelingsperspectieven om in te grijpen bij discriminatie op de zorgwerkvloer. Hierbij is gekeken naar handelingsperspectieven voor slachtoffers, omstanders en

leidinggevenden, mogelijke arbeidsrechtelijke maatregelen en de mogelijkheden van een vertrouwenspersoon.

Tot slot worden de conclusies en aanbevelingen beschreven.

2 VERSCHILLENDE UITINGSVORMEN VAN DISCRIMINATIE OP DE ZORGWERKVLOER

Discriminatie op de werkvloer kan er verschillend uitzien en kent vele uitingsvormen. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe deze uitingsvormen gelabeld kunnen worden en lichten we de verhouding tussen verschillende labels verder toe (bijvoorbeeld ‘persoonlijk’ en ‘fysiek’ kunnen met elkaar gecombineerd worden).

2.1 INSTITUTIONEEL VERSUS INTERPERSOONLIJK

Voor alle vormen geldt dat het kan gaan om interpersoonlijke discriminatie of institutionele discriminatie (Acevedo-Garcia et al. 2013; Namkung & Carr, 2019). Bij interpersoonlijke discriminatie gaat het meer om de persoonlijke interactie (Felten & Broekroelofs, 2022). Bij institutionele discriminatie gaat het om structuren, processen en ‘klimaat’ binnen organisaties en binnen sectoren, die zorgen voor ongelijkheid (Felten, & Daru, 2023; Griffith, et al. 2007).

Institutioneel racisme is de meest bekende vorm en 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, zoals beschreven is door KIS (Felten et al., 2021) op basis van een reeks verschillende andere publicaties (Andriessen, 2020; Cadat-Lampe & Andriessen, 2020; Cadat-Lampe & Felten, 2021; College voor de Rechten van de Mens, 2021). Het College voor de Rechten van de Mens (2021) noemt in lijn hiermee dat het ‘ingebakken’ is in georganiseerde vormen van samenleven in de maatschappij. Ook stelt het College (2021) dat het niet alleen gaat om doelbewust gedrag, maar ook om allerlei vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesloten gedrag. Ook meldt het College dat institutioneel racisme uiteenlopende verschijningsvormen kent, en door ‘inbedding’ vaak niet direct herkenbaar is. De definitie van het College (2021) sluit aan bij die van KIS: ‘het verschijnsel dat processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele discriminatie op grond van ‘ras’.’

Naast institutioneel racisme, bestaan er ook andere vormen, zoals institutioneel seksisme, institutioneel heteroseksisme en institutioneel validisme (= discriminatie van mensen met een beperking) en al deze vormen kunnen ook in combinatie voorkomen (Felten & Daru, 2023).

2.1.1 Werving en selectie, doorstroom en op de werkvloer

De meeste bekende vormen van institutionele discriminatie zijn concreet (op basis van Kros et al., 2023):

- **Een gebrek aan eerlijke werving en selectieprocedures:** Verschillende praktijktesten tonen objectief aan dat er gediscrimineerd wordt op de Nederlandse arbeidsmarkt in werving en selectie op grond van afkomst (Andriessen et al., 2010; Andriessen, Van der Ent, & Dekker, 2015; Blommaert, Coenders & Van Tubergen, 2014; Thijssen, Coenders & Lancee, 2019; 2021; Panteia, 2019; Ramos, Thijssen & Coenders, 2019).

In een praktijktest waarin werkgevers dezelfde cv's kregen opgestuurd, maar waarbij ze de ene

keer konden zien dat het ging om een sollicitant met een migratieachtergrond en de andere keer om een sollicitant zonder migratieachtergrond, bleek dat de sollicitant zonder migratieachtergrond 30 procent meer kans had om gevraagd te worden voor aanvullende informatie of voor een sollicitatiegesprek (Thijssen et al., 2021). Er waren hier nauwelijks verschillen te zien in regio en beroepen. De onderzoekers concluderen dan ook dat dit probleem speelt op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt (Thijssen et al., 2021).

- **Een gebrek aan eerlijke doorstroom procedures:** De doorstroom naar hogere functies is voor mensen met een migratieachtergrond beperkt in vergelijking met mensen zonder migratieachtergrond (SER, 2019). Deze gebrekkige representatie en doorstroom kan deels verklaard worden door gebrekkige instroom en daarnaast doordat mensen die gaan over deze beslissingen (on)bewuste vooroordelen hebben (Jongen et al., 2020). Verschillende studies laten zien dat beoordelingssystemen en promoties vaak subjectief verlopen en daarmee veel ruimte geven voor vooroordelen en stereotypen (Gupta, Hudnurkar, Ambekar, 2020; Prendergast & Topel, 1993).
- **Een gebrek aan ingrijpen vanuit leidinggevendend bij racisme op de werkvloer:** Uit een kwalitatieve studie van Omlo (2020) blijkt dat respondenten niet of nauwelijks meemaken dat omstanders ingrijpen bij stigmatiserende of discriminerende situaties. Uit een enquête onder ambtenaren van de Rijksoverheid blijkt dat 82% van de respondenten in de afgelopen 12 maanden nooit racisme richting andere collega's heeft opgemerkt. Van de respondenten die het wel opmerkten, heeft een minderheid de plegger aangesproken (41%) en nog een kleinere minderheid het besproken met de leidinggevendend (21%) (Venster voor medewerkers, 2023).

2.1.2 Wanneer interpersoonlijk institutioneel wordt

Wanneer de ene collega de andere collega discrimineert, is dat in eerste instantie 'interpersoonlijke discriminatie'. Maar wanneer procedures, (geschreven en ongeschreven) regels, maar ook het sociaal ingesleten gedrag in organisaties discriminatie in de hand werken en/of dit niet corrigeren, waardoor het kan blijven voortbestaan, kan dit dus beschouwd worden als institutionele discriminatie (Kros, et al., 2023; Felten & Daru, 2023).

Interpersoonlijke discriminatie en institutionele discriminatie kunnen ook gelijktijdig plaatsvinden en elkaar versterken (Felten & Broekroelofs, 2022): zo kan een HRM-medewerker discrimineren omdat dit voortvloeit uit de manier waarop werving en selectie wordt ingevuld (institutioneel) en/of vanuit de eigen overtuigingen (interpersoonlijk). Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarin in werving en selectie of doorstroom wordt afgesproken dat de collega die de selectie doet, mag afgaan op de eigen intuïtie en niet hoeft te onderbouwen wie er gekozen wordt en waarom, dan is een grote kans dat deze persoon afgaat op de eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotypen en iemand uitkiest die (qua afkomst, gender, leeftijd etc.) op deze persoon lijkt (Felten, 2023).

Wat bedoelen we met vooroordelen en stereotypen?

Vooroordelen zijn negatieve gevoelens over een specifieke groep (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, 'prejudice' op zijn Engels, wordt doorgaans gebruikt om een negatief oordeel aan te geven (APA, 2023). Er is niet een duidelijk woord voor 'positieve vooroordelen' maar deze bestaan wel in de zin dat mensen een voorkeur hebben voor mensen die op henzelf lijken: ook wel ingroup favouritism genoemd (Balliet,

Wu, De Dreu, 2014; DiTomaso, 2015; DiTomaso, et al. 2007; Phillips, Jun, Shakeri, 2022; Zhang et al. 2022).

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 overgegeneraliseerd. Stereotypen kunnen zeker ook positief zijn (Czopp, Kay, Cheryan, 2015), maar positieve stereotypen kunnen ook negatieve effecten hebben (Kay et al. 2012).

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).

2.2 SUBTIEL EN VERHULD VERSUS 'ONOMWONDEN' EN OPENLIJK

Discriminatie op de werkvloer kan verschillende vormen aannemen. Onderzoekers hebben dan ook verschillende typologieën gemaakt van discriminatie en racisme. Zo is er een onderscheid tussen subtiele vormen van discriminatie en openlijke vormen van discriminatie. Bij subtiele vormen van discriminatie is er een negatieve of dubbelzinnige houding of behandeling van minderheidsgroepen vanwege hun sociale positie in de samenleving. De meeste discriminatie op de werkvloer meer subtiel dan openlijk en duidelijk (Rosette et al., 2017). Amerikaanse onderzoekers merken op dat discriminatie op het gebied van gender, steeds subtieler en dubbelzinniger wordt (Basford et al., 2014).

2.2.1 Microagressies

Een specifieke vorm van de meer subtiele vormen van discriminatie zijn racistische of anderzijds discriminerende microagressies. Een definitie van microagressies op basis van de wetenschappelijke literatuur is: subtiele (alledaagse) bewuste, maar ook vaak onbewuste verbale en non-verbale vormen van pestgedrag op grond van stereotypen en vooroordelen, die bedoeld of onbedoeld als kwetsend kunnen worden ervaren en (in)direct discriminatoire stereotypen (vooroordelen) in stand houden (King et al., 2023; Sue et al., 2007a; 2019).

Microagressie gaat dus over subtiele vormen van pestgedrag, zowel bewust als onbewust, die gebaseerd zijn op impliciete aannames. Deze vormen, zowel verbaal als non-verbaal, kunnen (onbedoeld) stereotypen in stand houden. Hoewel vaak gezien als 'grapjes', heeft microagressie een duidelijk negatieve invloed op iemands zelfbeeld en gevoel van sociale veiligheid (Balsam et al., 2011; Nhass & Poerwoatmodjo, 2021; Owen et al., 2014).

Er zijn grofweg drie belangrijke vormen te onderscheiden:

- Micro aanval: dit kan verbaal of non-verbaal zijn. Het gebeurt met de intentie om iemand pijn te doen. Denk hierbij aan uitschelden, het vermijden van mensen, of doelbewuste racistische acties. Zoals racistische bijnamen geven of het opzettelijk tonen van racistische symbolen of uitingen (denk aan het dragen van een hakenkruis of het gebruik van de meme 'Pepe The Frog'). Deze

uitingen worden meestal gedaan in min of meer privé setting, waarin enige anonimiteit is. Daarnaast zijn deze uitingen dus doelbewust vanuit de gedachte dat de dader zich beter/meer voelt dan degene die gediscrimineerd wordt.

- **Micro belediging:** dit uit zich vaak meer subtiel. Het gaat hierbij om communicatie die iemand vernederd op een grove en ongevoelige manier, waarbij er ingegaan wordt op of wordt gerefereerd aan iemands identiteit of roots. Vaak worden deze opmerkingen onbewust gedaan, of is de dader zich er niet van bewust dat dit discriminerend overkomt. Het zijn vaak subtiele stompzinnige beledigende opmerkingen. Denk aan opmerkingen zoals: 'We gaan voor de beste kandidaat, daar kijken we niet naar kleur' of aan een persoon met een migratieachtergrond wordt gevraagd 'Hoe kom jij eigenlijk aan deze baan?'. Maar ook non-verbaal kan dit plaats vinden, bijvoorbeeld dat er oogcontact wordt vermeden of dat in een groep de persoon van kleur niet gegroet wordt. Een micro-belediging kan ook een compliment lijken. Bijvoorbeeld als tegen iemand met een Marokkaanse achtergrond, die in Nederland is geboren, wordt gezegd: 'Wat spreek je goed Nederlands'. Hiermee benadruk je dat je andere verwachtingen hebt van iemand met een Marokkaanse achtergrond dan iemand met Nederlandse ouders of grootouders, en dat die verwachting gebaseerd is op vooroordelen.
- **Micro invalidatie:** dit gaat over het ontkennen of uitsluiten van de gedachten en gevoelens en ervaringen van een persoon die tot een minderheidsgroep behoort. Ook opmerkingen zoals 'Ik zie geen kleur, we zijn allemaal mens' zijn een micro-invalidatie. Deze opmerkingen ontkennen dat er wel degelijk verschillen zijn en dat er verschillend met mensen omgegaan wordt vanwege hun achtergrondkenmerken. Een ander voorbeeld is als een zwart persoon vertelt onbeschoft te zijn behandeld in een restaurant, dan er gezegd wordt: 'wees niet zo gevoelig' of 'wat kijk je altijd boos'. Het ontkennen of bagatelliseren van ervaringen van vrouwen met seksueel grensoverschrijdend gedrag, bijvoorbeeld door opmerkingen als 'je mag tegenwoordig ook niets meer' kan ook een micro-invalidatie zijn.

2.2.2 Openlijk en onomwonden discriminatie

Discriminatie op de werkvloer kan ook meer openlijk van aard zijn. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld openlijk spreken over hun idee dat minderheidsgroepen een gevaar zijn voor de samenleving en deze groep afwijzen (Zick, Pettigrew, & Wagner, 2008) of kunnen onomwonden negatieve emoties tonen ten aanzien van mensen die ze zien als 'anders' (Zick et al., 2008).

Als het specifiek gaat over racisme, dan wordt ook wel de term 'blatant prejudice' gebruikt (Pettigrew en Meertens, 1995). Hieronder wordt racisme verstaan dat 'hot, close and direct' is. Vrij vertaald gaat het erom dat bij 'blatant racism' individuen of groepen vastgepind of beoordeeld worden op hun culturele of etnische achtergrond waaraan een negatieve betekenis wordt toegekend. Deze negatieve houding gaat gepaard met directe en soms zelfs gewelddadige uitingen, hetzij in woorden, hetzij in gedragingen naar personen en bezittingen (Pettigrew & Meertens, 1995). Ook deze openlijke vormen van discriminatie en racisme komen in Nederland voor. Zo zijn er mensen die instemmen met grove negatieve uitspraken over mensen van Marokkaanse afkomst en mensen van Surinaamse afkomst. In 1985 lag dit percentage rond de 25% en in 2011-2012 rond de 50% (Coenders, et al., 2015). Als het gaat om de houding ten aanzien van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen is de groep die onomwonden negatief is kleiner: in Nederland vindt 93% van de bevolking dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen het leven moeten kunnen leiden dat zij zelf willen (Huijnk, 2022).

2.3 VERBAAL VERSUS FYSIEK

Waar bij microagressies veelal sprake is van verbale en non-verbale uitingsvormen, kan openlijke discriminatie ook fysiek geuit worden. Het vindt plaats op de werkvloer, in de openbare ruimte of in 'Third Places' (Oldenburg, 1999), zoals buurthuizen of op straat. Discriminatoire uitingen zijn soms individueel, soms collectief. Bijvoorbeeld: moslima's worden bespuugd en nageroepen, tegenstanders van Zwarte Piet worden bekogeld, een homostel wordt uit de wijk weggejaagd. Maar ook: witte bewoners acteren tegen de komst van een azc of een moskee in hun wijk, mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond worden uitgescholden, joden met een Kipa krijgen een Hitlergroet en mensen met een beperking worden negatief bejegend.

[Aanpak van discriminatie in de sociale basis.pdf \(movisie.nl\)](#)

Discriminatie kan zowel verbaal als fysiek geuit worden, ook op de werkvloer. Een werknemer kan lastiggevallen worden door personen binnen de organisatie of door personen van buitenaf (klanten, cliënten/patiënten). Het ministerie van SZW (z.d.) en Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024) formuleren de volgende vormen van agressie en geweld:

- Verbale agressie: uitschelden, beledigen, schreeuwen, fel in discussie gaan en discriminerende opmerkingen.
- Fysieke agressie: geweld (schoppen, duwen, slaan, spugen, vernielen, beroven en met wapen bedreigen).
- Psychische agressie: verbaal of schriftelijk iemand bedreigen, intimideren, chanteren, vernederen, een thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

[Vormen van agressie en geweld | Agressie en geweld | Arboportaal](#)

[Agressie en geweld | Arboportaal](#)

Deze vormen van agressie en geweld (zowel verbaal als fysiek) zijn meegenomen in het onderdeel 'psychosociale arbeidsbelasting' van de Arbowet. In paragraaf 4.3 Arbeidsrechtelijke maatregelen gaan we hier verder op in.

Verbale en fysieke agressie zijn uitingsvormen van racisme of discriminatie die vallen onder openlijke vormen van discriminatie. Sommige vormen van micro-agressie neigen naar verbale of fysieke agressie. In dat geval zouden ze mogelijk toch ook onder verbale en fysieke agressie kunnen vallen.

Uit onderzoek van Radar naar discriminatie in de ouderenzorg in Rotterdam blijkt dat voornamelijk werknemers van kleur in de ouderenzorg te maken krijgen met onder andere discriminatie. Er is sprake van agressie, fysiek geweld en bedreiging; vanwege hun afkomst en/of huidskleur. Ook krijgen ze te maken met kleinerende opmerkingen, beledigingen, en worden onder meer geweigerd aan de deur door cliënten (Harnacke et al., 2023). Uit de werknemersenquête over het 4e kwartaal van 2023 van het CBS (2024) blijkt dat 59,8% van de werknemers in de brede sector zorg en welzijn in het voorgaande jaar te maken heeft gehad met agressie op het werk door patiënten of cliënten. 14,6% van de werknemers binnen de brede zorg- en welzijnssector geeft aan discriminatie te hebben ervaren op werk, zoals negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid. 7,4% van de zorgmedewerkers geeft aan dat zij discriminatie hebben ervaren door patiënten en/of cliënten, of door hun familie en vrienden. Ze worden onder meer

geweigerd door cliënten: bij de thuiszorg wordt er dan niet opengedaan of gaat de deur meteen weer dicht, vaak met de opmerking dat de zorgverlener niet gewenst is (Van der Tuin & Fiere, 2022).

3 HOE ZIJN DE VERSCHILLENDE UITINGSVORMEN VAN DISCRIMINATIE TE BEOORDELEN?

In hoofdstuk 1 is beschreven welke uitingsvormen er zijn van discriminatie op de werkvloer. Te zien is dat het kan gaan om bijvoorbeeld situaties waarin een werknemer fysiek bedreigd wordt door een andere medewerker, maar ook bijvoorbeeld om meer subtiele grapjes op de werkvloer of in de formele, institutionele vorm zoals het minder kan smaken op promotie. De vraag voor zorgorganisaties is nu hoe de verschillende uitingsvormen van discriminatie beoordeeld moeten worden.

3.1 TYPE GRENSOVERSCHRIJDING: INTENSITEIT, DUUR EN INTENTIE

In een meta review (Smith & Griffiths, 2022) waarbij 338 onderzoeken over alledaags racisme, microagressies, discriminatie en pestgedrag op het werk zijn samengevoegd, wordt een andere, maar vergelijkbare, typografie gebruikt van gedrag. Het grootste verschil met de typologie die hierboven is besproken is dat ook andere vormen van intimidatie, pestgedrag of 'onaardig gedrag' hierin worden meegenomen, dit zijn voornamelijk subtiele vormen van discriminatie. Dit doen ze door onderscheid te maken naar de grens die overschreden wordt (identiteit, eerlijkheid of respect). Verder wordt gedrag geclassificeerd naar intensiteit, duur en intentie. In de tabel hieronder is deze typografie terug te vinden.

Kenmerken van subtiele discriminatie, uit de definities in de literatuur (Smith & Griffiths, 2022)

Definitie	Het definiëren van antecedente kenmerken			
	Overtreding	Intensiteit	Duur	Intentie
Micro-agressies	Identiteit	Laag	Chronisch	Dubbelzinnig
Alledaagse discriminatie	Verwachtingen van eerlijkheid	Laag	Chronisch	Niet gespecificeerd
Onbeleefdheid op de werkplek	Verwachtingen van respect	Laag	Niet gespecificeerd	Dubbelzinnig

3.2 INTENTIES

Of discriminatie intentioneel is, is lastig vast te leggen. Het kan namelijk ook onbewust gebeuren. Vooroordelen worden in de wetenschappelijke literatuur vaak onderverdeeld in impliciete en expliciete vooroordelen (Felten & Broekroelofs, 2022). 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, gevoelens 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, Kawa-kami & 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 tegenover 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). 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 mogelijkheid is dus om onderscheid te maken tussen mensen die meer bewust discrimineren, omdat zij ook echt expliciet een negatieve houding hebben naar een bepaalde groep, en mensen die dat meer onbewust doen door hun onbewuste vooroordelen.

3.3 CONTEXT

Als laatste zeggen Marshburn et al (2017) dat het belangrijk is om naar de context en machtsverhouding te kijken om discriminatie te herkennen. Het kan namelijk ook zijn dat iemand zegt gediscrimineerd te worden op basis van identiteit, maar dat eigenlijk niet is. Bijvoorbeeld een wit iemand die een koffiemok met daarop 'Black Lives Matter' discriminerend vindt. Hierbij is het belangrijk om de geschiedenis van onderdrukking te kennen van de verschillende personen in de interactie en te weten hoe sociale macht een rol speelt bij de ervaren discriminatie van verschillende groepen in het heden. Als we dan naar het voorbeeld hierboven kijken, weten we dat zwarte mensen en mensen van kleur in de geschiedenis zijn gediscrimineerd en te maken hebben gehad met racistische vooroordelen die doorwerken in het heden (Gloria Wekker, 2017) en dat zij ook in het heden vaker te maken hebben met discriminatie terwijl witte personen hier minder last van hebben. De tekst op de koffiemok heeft ook te maken met deze context. Dit helpt bij de analyse van bovenstaande situatie om te beoordelen dat er hier geen sprake is van discriminatie. Waarbij het belangrijk is om te benoemen dat ook maatschappelijk geprivilegieerde groepen te maken kunnen hebben met discriminatie op de werkvloer.

In het kader van het oog voor de context, is het belangrijk te weten dat op grond van bepaalde kenmerken mensen veel meer kans lopen om gediscrimineerd te worden op de arbeidsmarkt dan anderen. Verschillende praktijktesten tonen objectief aan dat er gediscrimineerd wordt op de Nederlandse arbeidsmarkt op grond van afkomst (Andriessen et al., 2010; Andriessen, Van der Ent, & Dekker, 2015; Blommaert, Coenders, Van Tubergen, 2014; Thijssen, Coenders, Lancee, 2019; 2021; Panteia, 2019; Ramos, Thijssen, Coenders, 2019). Ook hebben medewerkers met een migratieachtergrond te maken met meer discriminatie op de werkvloer (Dirven & Van Thor 2023). Objectief is ook vastgesteld in een studie van Lössbroek, Lancee, van der Lippe en Schippers uit 2021, dat sollicitanten puur en alleen vanwege een hogere leeftijd minder kans maken om door werving en selectie heen te komen. En van discriminatie op grond van handicap is ook objectief vastgesteld in Europa dat er discriminatie speelt; het gaat zowel om discriminatie van mensen met

een fysieke beperking als mensen met een psychische kwetsbaarheid (Lippens, et al. 2023). Tevens zien we ook discriminatie ten aanzien van mensen met obesitas op de arbeidsmarkt in Europa (Lippens, et al. 2023). En tot slot is ook seksisme een probleem op de arbeidsmarkt: zo zijn ook nog steeds vrouwen ondervertegenwoordigd in topfuncties (CBS 2022).

Wat verder belangrijk is voor de context, is het ervaren van individuele discriminatie of discriminatie tegen een groep waar jij toe behoort. Onder discriminatie kan zowel individuele discriminatie verstaan worden als het zien van discriminatie van de groep waartoe jij gerekend wordt. Het eerste, de individuele discriminatie, houdt onder meer het denigreren of excluderen van een individu op basis van etniciteit, religie of huidskleur in door het gebruik van symbolen, gesproken berichten, filmpjes, afbeeldingen, teksten en grafische representaties. Het tweede, in het Engels *vicarious discrimination* genoemd, gaat erover dat je ziet dat er grappen, negatieve afbeeldingen of beledigingen worden geuit over de groep waartoe jij gerekend wordt. Deze definitie is ontleend aan Tynes, Umana-Taylor, Rose, Lin & Anderson (2012) en Tynes, Giang, Williams & Thompson (2008).

3.4 RELATIE EN MACHT: WIE VERTOONT HET GEDRAG?

Bij de beoordeling van discriminatie en racisme op de werkvloer is ook de machtsverhouding van belang (Roscigno, V.J. 2019). Net als bij seksueel grensoverschrijdend gedrag komt discriminatie ook voor als vorm van machtsuitoefening. Grensoverschrijdend gedrag dat plaatsvindt richting iemand in een ongelijke, mogelijk zelfs afhankelijke positie brengt de sociale veiligheid van de werknemer die dit gedrag meemaakt ernstig in gevaar. Verzetten of klagen om het gedrag te stoppen, zowel door de direct getroffen als door collega's, is immers veel moeilijker richting een leidinggevende of anderszins machtigere collega. In deze context moeten we ook aandacht vragen voor intersectionaliteit. Zoals ook in de huidige tool [Grenzen op het werk](#) wordt gedaan, is het van belang te kijken naar macht op verschillende dimensies: formele hiërarchie, leeftijd, gender en beperking bijvoorbeeld.

3.5 STRAFBAARHEID VAN HET GEDRAG

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) is de meest algemene wet om discriminatie tegen te gaan, waar in artikel 2 van de Wga naar verwezen wordt. In de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) zijn artikelen opgenomen die burgers in Nederland bescherming moeten bieden tegen discriminatie. Het Wetboek van Strafrecht is het wetboek met regels waarin is vastgelegd welke handelingen, zoals diefstal, moord en verkrachting, strafbaar zijn gesteld en wat de maximumstraf hiervoor is. Discriminatie is strafbaar en ook opgenomen in dit wetboek. Het in het openbaar beledigen, het aanzetten tot haat, discriminatie of geweld en discrimineren bij de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf is ook specifiek strafbaar gesteld. Daarnaast worden er veel 'gewone' delicten gepleegd, waarbij discriminatoire aspecten een rol spelen, doorgaans als motief op de achtergrond (Felten & Keers, 2022). Niet alle vormen van discriminatie zijn dus strafbaar.

4 WAT ZIJN HANDELINGSPERSPECTIEVEN OM IN TE GRIJPEN BIJ DISCRIMINATIE OP DE ZORGWERKVLOER?

De werkgever is verantwoordelijk voor sociale veiligheid op de werkvloer en het tegengaan van zogeheten 'psychosociale arbeidsbelasting'. Dat wil zeggen: een werkgever moet zowel preventieve maatregelen nemen als adequate maatregelen om de veiligheid van werknemers te waarborgen als die acuut in het geding is. Die verantwoordelijkheid blijft bestaan, ook als de werknemer zelf en ook diens collega's een bijdrage leveren door op een goede manier te reageren. Leidinggevenden en vertrouwenspersonen hebben een speciale positie in de organisatie en een eigen verantwoordelijkheid. Er zijn verschillende manieren waarop actie kan worden ondernomen bij discriminatie op de werkvloer. Voor een passende reactie zou je de mogelijkheden en verantwoordelijkheden van werknemers, collega's, leidinggevenden en vertrouwenspersonen moeten koppelen aan de beoordeling van het gedrag. Zo ver zijn we nog niet.

4.1 HANDELINGSPERSPECTIEVEN VOOR OMSTANDERS

Omstanders die ingrijpen bij discriminatie, bijvoorbeeld collega's die ingrijpen op de werkvloer, zijn heel belangrijk bij het tegengaan van discriminatie, blijkt uit eerder Movisie-onderzoek. Ingrijpen als omstanders is nuttig, zoals beschreven staat in het dossier *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie* (Felten & Broekroelofs, 2022), omdat dit ervoor zorgt dat:

- de pleger ervan kan leren (Son Hing, Li, Zanna, 2002) en 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.' (Nelson et al. 2011).
- een gevoel van veiligheid voor het slachtoffer ontstaat. Wanneer een omstanders ingrijpt en andere omstanders dit gedrag bevestigen, voelen slachtoffers zich meer veilig (Hildebrand, Jusuf & Monteith, 2020). Belangrijk is dus dat andere omstanders reageren en laten zien dat ze het eens zijn met dat er wordt ingegrepen.

Toch grijpen omstanders vaak niet in. Uit eerder literatuuronderzoek van Movisie blijkt dat er verschillende redenen voor kunnen zijn (Felten, Keers, Harnacke, Broekroelofs, 2023):

- De omstanders (of toehoorders) hebben vergelijkbare opvattingen als de pleger
- Omstanders zijn bang voor de schade aan de relatie die het ingrijpen zou kunnen teweegbrengen
- Men denkt dat het toch geen zin heeft

- Men weet niet hoe ze kunnen ingrijpen
- Men voelt zich niet verantwoordelijk
- Men heeft er geen zin in (afsluiten voor 'negatief gedoe')
- Omdat racisme niet goed herkend wordt: bijvoorbeeld omdat men denkt dat racisme geen probleem meer is tegenwoordig, uitgaat van kleurenblindheidsideologie ('ik zie geen kleur, maar alleen maar mensen') of dat racisme in de vorm van een grapje is gegoten.

Voor het ingrijpen bij discriminatie is het belangrijk om discriminatie te herkennen, het als ernstig te beoordelen en te weten hoe te handelen. In het rapport *Ingrijpen bij racisme binnen je eigen 'bubbel'* wordt de literatuur hierop samengevat en wordt geconcludeerd dat het gaat om:

- Het kunnen **herkennen** van racisme:
 - Door kennis op te doen over racisme (zie o.a. Radke et al. 2020), zoals feiten en cijfers, idealiter verteld door een persoon die vertrouwd wordt;
 - Door contacten te hebben met mensen die slachtoffer zijn van racisme (zie o.a. Pettigrew & Tropp, 2006; Pettigrew, Tropp, Wagner, Christ., 2011) en het inleven in het slachtoffer en leren over je eigen impliciete vooroordelen (Nelson et al. 2011; Todd, Bodenhausen, Galinsky, 2012).
- **Motivatie** om in te grijpen: je moet bereid zijn om te willen ingrijpen bij het zien van racisme. Deze motivatie kan zich ontwikkelen door:
 - Inleving en empathie voor slachtoffers van racisme: mensen die zich inzetten in onder meer hun privé-omgeving tegen discriminatievormen waar zij zelf geen slachtoffer van worden, zijn ook vaker gedreven door inleving en empathie (DeTurk, 2011) en/of hebben goede relaties (gehad) met mensen uit de gediscrimineerde groep (Russell, 2011).
 - Sociale normen (Blanchard et al., 1994; Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002; Monteith, Deneen & Tooman, 1996).
 - Ook kan motivatie versterkt worden door stil te staan bij situaties waarin je nog niet het gewenste gedrag vertoont; dit wordt ook wel *goal priming* genoemd (Moskowitz & Li, 2011). Bekend is dat mensen die zich inzetten tegen een vorm van discriminatie waar zij zelf niet het slachtoffer van zijn, onder meer kan voortkomen uit schuldgevoel eerder niets te hebben gedaan tegen discriminatie (Russell, 2011) of uit meer collectief schuldgevoel over wat de eigen groep doet of in het verleden heeft gedaan (Radke, et al. 2020).
 - Vaardigheden ontwikkelen, bijvoorbeeld door middel van een training om te leren ingrijpen bij het zien van racisme. Zo ontwikkel je het vertrouwen in je eigen kunnen (Bandura, 2023).

4.2 HANDELINGSPERSPECTIEVEN VOOR LEIDINGGEVENDEN: SOCIALE NORMEN

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).

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 geoorloofd is, wordt goedgepraat of past bij de cultuur van de organisatie, is de kans groter dat individuen gaan discrimineren en/of hun vooroordelen uitten (Brief et al., 2000; Corrington et al. 2023; Petersen & Dietz 2008; Ziegert & Hanges, 2005).

Voor het communiceren van een antiracistische norm is een belangrijke rol weggelegd voor leidinggevendenden. Zij hebben een belangrijke rol in het uitdragen en bewaken van sociale normen. Wanneer er niet wordt voldaan aan deze sociale normen, moeten mensen hierop worden aangesproken door leidinggevendenden (zie [dit artikel](#)). Het is belangrijk om dit op de juiste manier te doen en dit als vereiste competentie te stellen in het profiel van de leidinggevende. Dat betekent concreet dat leidinggevendenden toezien op het tegengaan van racisme in werving en selectie, maar ook in doorstroom en tenslotte op de werkvloer. Zorg ervoor dat gelijke behandeling/antiracisme een onderdeel is van het takenpakket van leidinggevendenden, dan kunnen zij in functioneringsgesprekken hierop beoordeeld worden. Het is daarbij wel cruciaal dat leidinggevendenden concrete tools krijgen voor de aanpak van racisme in doorstroom en op de werkvloer, bijvoorbeeld door checklists, handreikingen, intervisie en training.

4.3 ARBEIDSRECHTELIJKE MAATREGELEN

De wetgeving rond discriminatie op de werkplek omvat verschillende aspecten. Volgens de Arbowet valt discriminatie onder 'psychosociale arbeidsbelasting', waar werkgevers verplicht zijn beleid te voeren om dit te voorkomen of te verminderen. Het Arbobesluit verduidelijkt deze verplichting verder en vereist dat werkgevers risico's identificeren in een Risico-inventarisatie en -evaluatie. Daarnaast moeten maatregelen tegen discriminatie worden opgenomen in een plan van aanpak en moeten werknemers worden geïnformeerd over deze risico's en maatregelen. Werkgevers moeten deze acties aantoonbaar uitvoeren.

Naast de Arbowet zijn er andere wetten die discriminatie verbieden, zoals vastgelegd in de grondwet en verschillende delen van het wetboek. Bijvoorbeeld: het Burgerlijk Wetboek behandelt gelijke behandeling van mannen en vrouwen, terwijl het Wetboek van Strafrecht discriminatie strafbaar stelt. In gevallen van discriminatie op het werk worden vaak een aantal specifieke gelijke behandelingswetten ingeroepen, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.²

Wanneer er een melding binnenkomt, heeft de werkgever de mogelijkheid om disciplinaire actie te ondernemen tegen de persoon die beschuldigd wordt. Voorbeelden van disciplinaire maatregelen van arbeidsrechtelijke aard zijn:

² [Wat zegt de wet over discriminatie op het werk? | Discriminatie | Arboportaal](#)

Disciplinaire maatregelen van arbeidsrechtelijke aard

Officiële waarschuwing	Met een officiële waarschuwing meldt de werkgever aan de werknemer dat het gedrag niet nog een keer mag voorkomen.
Vrijstelling van werk, met of zonder loonbehoud	De werkgever legt aan de werknemer een (tijdelijke) vrijstelling van werk op. Dit kan de werkgever bijvoorbeeld doen als die onderzoek wil doen naar het gedrag van de medewerker en/ of als sprake is van een onhoudbare situatie op de werkvloer.
Overplaatsing	De werknemer wordt overgeplaatst naar een andere locatie, vestiging of bedrijfs onderdeel.
Loonsanctie	Bij een loonsanctie houdt de werkgever loon in van de beschuldigde. Andere vormen van een loonsanctie zijn het onthouden van een periodieke verhoging van het salaris en het opleggen van een (vooraf overeengekomen) boete.
Demotie	De werknemer gaat terug naar een lagere functie- en/ of salarisschaal.
Beperking carrière-mogelijkheden	De werkgever ontzegt de werknemer verdere doorgroeimogelijkheden of promoties.
Ontslag (al dan niet op staande voet)	De werkgever ontbindt de arbeidsovereenkomst. Dit doet de werkgever bijvoorbeeld omdat de werknemer zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en/ of omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

Bron: [Handreiking cultuurverandering op de werkvloer | Publicatie | RCGOG](#)

Bij discriminatie op de werkvloer moet de werkgever ook corrigeren. Bijvoorbeeld door een waarschuwing, berisping, overplaatsing of eventueel ontslag. Er is niet wettelijk vastgelegd in welke gevallen welke maatregel moet worden opgelegd, een wettelijk kader ontbreekt. Wel moet de maatregel in verhouding staan met de ernst van de gedraging.

4.4 DE MOGELIJKHEDEN VAN EEN VERTROUWENSPERSOON

Als er een vertrouwenspersoon is, kan diegene steunen en adviseren over mogelijkheden om bijvoorbeeld externe hulp te zoeken, informatie aanbieden over vervolgstappen en de consequenties daarvan. Een medewerker kan in gesprek gaan en samen met een vertrouwenspersoon of leidinggevende kijken wat in die situatie een geschikte oplossing is. De leidinggevende moet hierin luisteren naar de behoefte van de medewerker, maar kan zelf ook besluiten om stappen te zetten, omdat dat in het belang is van de organisatie. Verder kan een vertrouwenspersoon ondersteunen bij het indienen van een formele klacht. Dat kan een medewerker doen als die er informeel niet uitkomt. Vaak is er een klachtencommissie binnen de eigen organisatie en soms is er een klachtencommissie op brancheniveau. Als een collega die gediscrimineerd wordt zelf geen last ondervindt of geen actie wil ondernemen, kan het nog steeds belangrijk zijn om het probleem aan te kaarten. De melder kan dan in gesprek gaan met de leidinggevende of advies vragen aan een vertrouwenspersoon. Het is belangrijk om dergelijke stappen wel altijd eerst met het slachtoffer te bespreken.

4.5 HANDELINGSPERSPECTIEVEN OMGEZET

Met inachtneming van de voorgaande informatie komen we op de volgende praktische toepassing. Hieronder staat een mogelijke manier waarop collega's en leidinggevenden op de werkvloer zouden kunnen stilstaan bij wat ze zien. Met als doel om passend te reageren. Die passende reactie is samengevat met behulp van een kleurenschema, zoals dat ook wordt gebruikt voor de web app met betrekking op seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Herkennen en beoordelen

Laag 1:

Wat zie je? Wat hoor je?

Wordt iemand anders behandeld op grond van bijvoorbeeld leeftijd, beperking, achtergrond, huidskleur, religie, gender, sekse, seksuele oriëntatie?

- Is er sprake van fysiek geweld of agressie?
- Is er sprake van openlijk verbaal geweld?
- Is er sprake van micro belediging?
- Is er sprake van micro invalidatie?

Herkennen en beoordelen

Laag 2:

Wat zie je niet, maar moet je weten om passend te kunnen reageren?

- Is er sprake van een ongelijke machtsverhouding?
- Is er sprake van gedrag dat herhaald wordt (frequentie)?
- Is er sprake van gedrag dat over langere tijd speelt (duur)?

Directe reactie

Wat doe je?

• **Groen: Ben je OK?**

Als je de beslisboom gaat doorlopen, is er ongetwijfeld iets gebeurd. Ook als je uitkomt op 'geen discriminatie' is het voor de sociale veiligheid op het werk wenselijk dat je even incheckt en vraagt of iemand OK is. De reactie is dus gericht op degene die gedrag ondergaat. We weten dat dit veel verschil kan maken voor degene die discriminatie overkomt.

• **Geel: Wat zeg jij nou? Wat doe jij nou?**

Wanneer het gedrag bijvoorbeeld bestaat uit weinig agressief, maar vooral storend gedrag in een gelijke machtsverhouding, dan zou de passende reactie kunnen bestaan uit het stellen van vragen aan degene die het verdrag vertoont. De reactie zou ook kunnen bestaan uit het confronteren van goede eigenschappen van de persoon en het gedrag dat je hebt gezien, vanuit de houding 'dat zou ik nou nooit van je verwacht hebben'. Dit is een zachte manier van normstellen, deze zou versterkt kunnen worden met het oproepen van empathie: Stel dat jou dat zou overkomen (in een andere context, met betrekking op een kenmerk van degene die je aanspreekt), hoe zou dat voelen? Daarnaast is het ook passend en wenselijk om te reageren naar degene die het gedrag overkomt.

- **Oranje: Dat moet je niet zeggen! Stop ermee! Zo gaan we hier niet met elkaar om!**

Wanneer het gedrag bijvoorbeeld bestaat uit verbaal geweld in de vorm van een micro belediging en zeker wanneer het herhaald wordt, dan kan een directe reactie bestaan uit een direct ingrijpen op het gedrag. Hiermee wordt een duidelijke norm neergezet. Weliswaar is het heel goed mogelijk dat het gedrag doorgaat, maar niet meer openlijk. Toch is het waardevol om in te grijpen. Zeker wanneer degene die reageert zich in een positie van formele of informele macht bevindt, bijvoorbeeld omdat diegene kenmerken deelt met degene die het gedrag laat zien. Uiteraard is het ook in dit geval passend en wenselijk om degene die het gedrag ondergaan heeft te vragen hoe het gaat.

- **Rood: Dit moet ik melden!**

Wanneer het gedrag zeer ernstig is, bestaat uit fysieke agressie of vaak herhaald wordt, of lange tijd duurt, is het tijd om in te grijpen en het gedrag officieel te melden. Er moeten duidelijke en directe consequenties volgen. Hierover moet wel zorgvuldig gecommuniceerd worden, ook met degene die het gedrag overkomen is. Als het slachtoffer tegen melding is, kan eventueel een anonieme melding worden gedaan. Slachtoffers moeten zo veel mogelijk zelf zeggenschap houden. En er moet goed gekeken worden naar wat er nodig is voor de sociale veiligheid van zowel degene die het is overkomen als diens team.

Institutionele reactie

Hoe zorg je ervoor dat de situatie verandert?

Bij herhaald grensoverschrijdend gedrag is de vraag: Is hier (ook) sprake van institutionele discriminatie? Is er sprake van structurele onveiligheid? Wanneer dit niet uitgesloten kan worden, kunnen algemene maatregelen ingezet worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan onderzoek, maar ook aan het opstellen van een gedragscode en hierover gesprekken organiseren, nieuw beleid formuleren of bestaand beleid aanpassen, trainingen en deskundigheidsbevordering aanbieden en het instellen van een vertrouwenspersoon.

Idealiter wordt institutionele discriminatie voorkomen. Ook dan kan er gewerkt worden aan maatregelen die ingrijpen op de cultuur, die gericht zijn op het vergroten van empathie bijvoorbeeld. Er kan ook gewerkt worden aan maatregelen die zich richten op de structuur, zoals het inzetten op meer objectief werven en selecteren, objectiveren van promotieprocessen en mogelijkheden om grensoverschrijdend gedrag te melden.

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit literatuuronderzoek hebben we gekeken naar wat discriminatie is en welke uitingsvormen van discriminatie er zijn. Ook hebben we onderzocht welke handelingsperspectieven er zijn en hoe er ingegrepen kan worden bij discriminatie op de werkvloer.

Wat we uit de literatuur kunnen concluderen, is dat discriminatie en racisme regelmatig voorkomen op de zorgwerkvloer. Wat we niet uit de literatuur op kunnen maken, is of er in uitingsvormen en handelingsperspectieven een groot verschil bestaat tussen de zorg- en welzijnssector in zijn geheel en andere werkvloeren. De zorg- en welzijnssector is groot en zeer divers. Deze tool is (in eerste instantie) daarom bedoeld voor de zorgwerkvloer.

5.1 VERSCHILLENDE VORMEN ONDERSCHIEDEN IS MOGELIJK

In hoofdstuk 1 hebben we ons verdiept in de typen discriminatie. Discriminatie op de werkvloer kan verschillende vormen aannemen. Zo kan er sprake zijn van subtiele, openlijke en onomwonden discriminatie, zoals bijvoorbeeld microagressies. Discriminatie kan ook institutioneel zijn, of juist interpersoonlijk. Beide vormen vragen om een andere aanpak. We hebben in hoofdstuk 2 ook gekeken naar de verschillende typen van grensoverschrijding. Daarbij hebben we een typologie van typen grensoverschrijding en de intensiteit, duur en intentie per grensoverschrijding toegelicht. Daarnaast spelen context, relatie en machtsverhouding ook een rol. De historische en sociale context van een uitspraak of gedraging speelt mee, en ook de macht en sociale positie (intersectie) van de betrokkenen in een incident spelen mee. We hebben gezien dat het nuttig is om een taxonomie van verschillende vormen van discriminatie te maken. Dit kan helpen bij het identificeren van verschillende vormen van discriminatie, die minder goed herkend worden, zoals microagressies. Ook kan het leidinggevenden helpen om valse claims van discriminatie te onderscheiden van echte claims. Daarnaast zijn omstanders die ingrijpen bij discriminatie, bijvoorbeeld collega's die ingrijpen op de werkvloer, belangrijk bij het tegengaan van discriminatie.

5.2 HANDELINGSPERSPECTIEF GEKOPPELD AAN VORM

Bovenstaande typen en uitingsvormen van discriminatie hebben we meegenomen in hoofdstuk 3. Daarin is uitgezocht hoe er gereageerd kan worden op die verschillende vormen. Zo wordt er bij seksueel grensoverschrijdend gedrag onderscheid gemaakt tussen licht en ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag. In de literatuur wordt er minder onderscheid gemaakt bij de vormen van discriminatie, maar afhankelijk van de vorm zijn bepaalde reacties beter passend. Het maakt bijvoorbeeld uit of er sprake is van subtiele discriminatie, institutionele discriminatie of dat er sprake is van geweld/bedreiging naar aanleiding van discriminatie. Deze verschillende vormen eisen een andere aanpak, ook omdat niet alle vormen van discriminatie duidelijk zijn en dus ook niet strafbaar. Ook maakt het uit welke rol je hebt op de werkvloer. Zo wordt er van een leidinggevende een andere aanpak verwacht dan van een omstander. Beiden hebben een belangrijke rol en het is daarom goed om handvatten te hebben over hoe je met discriminatie op de werkvloer omgaat.

5.3 EEN TOOL ZOU BEHULPZAAM KUNNEN ZIJN

Wat we uit gesprekken met zorgmedewerkers en uit de literatuur weten, is dat men wel worstelt met het passend reageren. Daarbij zou een tool wel degelijk helpend kunnen zijn, om aan de ene kant beter grip te krijgen op de ernst van de situatie en aan de andere kant handelingsperspectieven samen te vatten. Handelingsperspectieven variëren per type discriminatie. De tool is bruikbaar voor slachtoffers, omstanders en leidinggevenden. Met de tool kan de ernst van de situatie beoordeeld worden en welke uitingsvorm van discriminatie heeft plaatsgevonden. Op deze manier kan er een besluit worden gemaakt om wel of niet in te grijpen, en is er meer duidelijkheid over hoe te handelen.

BRONNEN

Acevedo-Garcia, D., Rosenfeld, L. E., Hardy, E., McArdle, N., & Osypuk, T. L. (2013). Future directions in research on institutional and interpersonal discrimination and children's health. *American journal of public health, 103*(10), 1754-1763.

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

Andriessen, I., E. Nievers, F. Faulk en J. Dagevos (2010). Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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.

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

APA (2023). *Dictionary of Psychology*. Geraadpleegd op 12-4-2023 van <https://dictionary.apa.org/prejudice>

Balliet, D., Wu, J., & De Dreu, C. K. (2014). Ingroup favoritism in cooperation: a meta-analysis. *Psychological bulletin, 140*(6), 1556.

Balsam, K.F., Molina, Y., Beadnell, B., Simoni, J., & Walters, K. (2011). Measuring multiple minority stress: the LGBT People of Color Microaggressions Scale. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 17*(2), 163-74. <https://doi.org/10.1037/a0023244> PMID: 21604840

Bandura, A. (2023) *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective on Human Nature*. John Wiley & Sons.

Banyard, V. L., Moynihan, M. M., Cares, A. C., & Warner, R. (2014). How do we know if it works? Measuring outcomes in bystander-focused abuse prevention on campuses. *Psychology of violence, 4*(1), 101.

Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology of Women Quarterly, 38*(3), 340-349.

Blanchard, F. A., Lilly, T., & Vaughn, L. A. (1991). Reducing the expression of racial prejudice. *Psychological Science, 2*(2), 101-105.

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. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957-982.

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Ethnic discrimination in recruitment and decision makers' features: Evidence from laboratory experiment and survey data using a student sample. *Social indicators research*, 116, 731-754.

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, 72-97.

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.

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/%20sociaal-bestek-2021-editie1/naar-een-inclusieve-werkvloer-zonder-institutioneel-racisme/>

CBS, Emancipatiemonitor 2022, geraadpleegd mei 2023 [Samenvatting - Emancipatiemonitor 2022 | CBS](#)

CBS, geraadpleegd mei 2024: [AZW: uitkomsten werknemersenquête, 4e kwartaal 2023 | CBS](#)

Coenders, M., Lubbers, M., te Grotenhuis, M., Thijs, P., & Scheepers, P. (2015). Trends in etnocentrische reacties onder de Nederlandse bevolking, 1979-2012. *Mens en maatschappij*, 90(4), 405-433.

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

Corrington, A., Fa-Kaji, N. M., Hebl, M., Salgado, A., Brown, N. D., & Ng, L. (2023). The influence of social norms on the expression of anti-Black bias. *Journal of Business and Psychology*, 38(1), 89-108.

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.

Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 532-544.

Czopp, A. M., Kay, A. C., & Cheryan, S. (2015). Positive stereotypes are pervasive and powerful. *Perspectives on Psychological Science*, 10(4), 451-463.

DeTurk, S. (2011) Allies in action: The communicative experiences of people who challenge social injustice on behalf of others. *Communication Quarterly*, 59(5), 569-590.

DiTomaso, N., Post, C., Smith, D. R., Farris, G. F., & Cordero, R. (2007). Effects of structural position on allocation and evaluation decisions for scientists and engineers in industrial R&D. *Administrative Science Quarterly*, 52(2), 175-207.

DiTomaso N. (2015). Racism and discrimination versus advantage and favoritism: Bias for versus bias against. *Research in Organizational Behavior*, 35, 57-77.

Dirven, Henk-Jan & Van Thor, J. (2023) Discriminatie op de werkvloer. CBS Statistische Trends. [Discriminatie op de werkvloer | CBS](#)

Dovidio, J. F., Kawakami, K., Johnson, C., Johnson, B., & Howard, A. (1997). On the nature of prejudice: Automatic and controlled processes. *Journal of experimental social psychology*, 33(5), 510-540.

Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 62.

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.

Duijs, S. E., Abma, T., Plak, O., Jhingoen, U., Abena-Jaspers, Y., Senoussi, N., Mazurel, C., Bourik, Z., & Verdonk, P. (2022a). Squeezed out: Experienced precariousness of selfemployed care workers in residential long-term care, from an intersectional perspective. *Journal of Advanced Nursing*, 00, 1-16.

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie? Wat werkt dossier*. Utrecht: Movisie.

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

Felten, H., Keers, T. (2022). *Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Utrecht: Movisie.

Felten, H., Keers, T., Harnacke, C., Broekroelofs, R. (2023). *Ingrijpen bij racisme binnen je eigen 'bubbel'. Hoe werkt dat en wat kunnen verschillende stakeholders hierin doen?* Utrecht: Movisie.

Fenton, R. A., Mott, H. L., McCartan, K., & Rumney, P. (2016). A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities. London: Public Health England.

Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2023). Discrimination unveiled: a field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European Sociological Review*, 39(3), 479-497.

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.

Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013) Stereotypen. In: Sociale psychologie. Groningen / Houten: Noordhoff Uitgevers.

Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4.

Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464.

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.

Gupta, P., Hudnurkar, M., & Ambekar, S. (2020). HR-Analytics for Effective Performance Appraisal. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 4288-4308.

Hildebrand, L. K., Jusuf, C. C., & Monteith, M. J. (2020). Ally confrontations as identity-safety cues for marginalized individuals. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1318-1333.

Huijnk, W., Damen, R. & van Kampen, L. (2022). LHBT-monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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.

IPOS (2021) *Agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Rapportage totale sector zorg en welzijn*. Amsterdam: Ipsos.

Jongen, E., Muns, S., & Thijs, C. (2020). Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kay, A. C., Day, M. V., Zanna, M. P., & Nussbaum, A. D. (2013). The insidious (and ironic) effects of positive stereotypes. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(2), 287-291.

Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review, 151*, 104315.

Lössbroek, J. J. H., Lancee, B., van der Lippe, T., & Schippers, J. J. (2021). Age Discrimination in Hiring Decisions: A Factorial Survey among Managers in Nine European Countries. *European Sociological Review, 37*(1), 49-66.

Marshburn, C. K., Harrington, N. T., & Ruggs, E. N. (2017). Taking the ambiguity out of subtle and interpersonal workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology, 10*(1), 87-93.

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.

Moskowitz, G. B., & Li, P. (2011). Egalitarian goals trigger stereotype inhibition: A proactive form of stereotype control. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(1), 103-116.

Namkung, E. H., & Carr, D. (2019). Perceived interpersonal and institutional discrimination among persons with disability in the US: Do patterns differ by age?. *Social Science & Medicine, 239*, 112521.

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.

Nhass, H., & Poerwoatmodjo, J. (2021). *Wanneer de patiënt niet op z'n best is*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

NRC (2022) *Racisme duurt medewerkers ouderenzorg uit*. Geraadpleegd op 19-12-2022, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/10/25/racisme-duwt-medewerkers-ouderenzorg-uit-a4146300>

Owen, J., Tao, K.W., Imel, Z.E., Wampold, B.E., & Rodolfa, E. (2014). Addressing racial and ethnic microaggressions in therapy. *Prof Psychol Res Pr., 45*(4), 283-290.

Paluck, E. L. (2009). What's in a norm? Sources and processes of norm change.

Panteia. (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie*. Zoetermeer: Panteia.

Petersen, L. E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 93*(6), 1287.

Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European journal of social psychology, 25*(1), 57-75.

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., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of intercultural relations*, 35(3), 271-280.

Phillips, L. T., Jun, S., & Shakeri, A. (2022). Barriers and boosts: Using inequity frames theory to expand understanding of mechanisms of race and gender inequity. *Academy of Management Annals*, 16(2), 547-587.

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.

Prendergast, C., & Topel, R. (1993). Discretion and bias in performance evaluation. *European Economic Review*, 37(2-3), 355-365.

Radke, H. R., Kutlaca, M., Siem, B., Wright, S. C., & Becker, J. C. (2020). Beyond allyship: Motivations for advantaged group members to engage in action for disadvantaged groups. *Personality and Social Psychology Review*, 24(4), 291-315.

Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2021). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1261-1284.

Regeringscommissaris Seksueel Geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag (2024). *Handreiking voor cultuurverandering op de werkvloer*
[RCGOG Nieuwe Editie Handreiking 13+maart datum \(1\).pdf](#)

Reich, T. C., & Hershcovis, M. S. (2015). Observing workplace incivility. *Journal of applied psychology*, 100(1), 203.

Rosette, A.S. et al (2017). Subtle Discrimination in the Workplace. Individual level factors and processes. *The Oxford Handbook on Workplace Discrimination*, chapter 2.

Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, Sexual Harassment, and the Impact of Workplace Power. *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119853894>

Russell, G. M. (2011). Motives of heterosexual allies in collective action for equality. *Journal of Social Issues*, 67(2), 376-393.

SER (2019). Diversiteit in de top. Den Haag: Sociaal Economische Raad. Geraadpleegd 5 oktober 2020 via <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>

Shim, R. S. (2021). Dismantling structural racism in psychiatry: a path to mental health equity. *American Journal of Psychiatry*, 178(7), 592-598.

Smith, I. A., & Griffiths, A. (2022). Microaggressions, everyday discrimination, workplace incivilities, and other subtle slights at work: A meta-synthesis. *Human Resource Development Review*, 21(3), 275-299.

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.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.

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

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens & maatschappij*, 94(2), 141-176.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: differences between ethnic minority groups and the role of personal information about job applicants—evidence from a field experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 22, 1125-1150.

Thomas, E. F., McGarty, C., Spears, R., Livingstone, A. G., Platow, M. J., Lala, G., & Mavor, K. (2020). 'That's not funny!' Standing up against disparaging humor. *Journal of Experimental Social Psychology*, 86, 103901.

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.

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.

Tuin, I. van der & Fiere, B. (2023). *Groot verantwoordelijkheidsgevoel en een dikke huid. Hoe gaan zorgverleners in de Rotterdams ouderenzorg om met discriminatie door cliënten?* [Rapport-onderzoek-discriminatie-in-de-ouderenzorg-IDEM-Rotterdam-RADAR.pdf](https://www.idemrotterdam.nl/Rapport-onderzoek-discriminatie-in-de-ouderenzorg-IDEM-Rotterdam-RADAR.pdf) ([idemrotterdam.nl](https://www.idemrotterdam.nl))

Venster voor Medewerkers (2023) *Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid*. <https://www.ndfr.nl/content/blg-1128395>

Vinkenburg, C. J., Jansen, P. G., Dries, N., & Pepermans, R. (2014). Arena: A critical conceptual framework of top management selection. *Group & Organization Management*, 39(1), 33-68.

Vinkenburg, C. J. (2017). Engaging gatekeepers, optimizing decision making, and mitigating bias: Design specifications for systemic diversity interventions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 212-234.

Wekker, G. *Witte onschuld. Paradoxen van kolonialisme en ras*. Vertaald door Menno Grootveld en uitgegeven door Amsterdam University Press in november 2017, ISBN 9789462984776

Woodzicka, J. A., Mallett, R. K., Hendricks, S., & Pruitt, A. V. (2015). It's just a (sexist) joke: Comparing reactions to sexist versus racist communications. *Humor*, 28(2), 289-309.

Zhang, Z., Su, H., Li, M., Zhao, H., & Qi, C. (2022). Effects of Ingroup Identification on Ingroup Favouritism during Fairness Norm Enforcement. *Behavioral Sciences*, 12(11), 415.

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.