

Hanneke Felten, Ikram Taouanza, René Broekroelofs

Meerdere vliegen in één klap

Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Paragraaf 1: Verschillende vooroordelen	9
Paragraaf 2: Contacttheorie: elkaar leren kennen	13
Paragraaf 3: Oefenen met anti-stereotiep denken	20
Paragraaf 4: Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen	24
Paragraaf 5: Sociale normen stellen tegen meerdere vormen van discriminatie	27
Paragraaf 6: Morele verheffing	32
Samenvatting en conclusies	35
Literatuur	40
Bijlage 1: Overzicht van geraadpleegde experts	48
Bijlage 2: Uitdagingen voor de toekomst	49

Inleiding	▶
Samenvatting & conclusies	▶
Literatuur	▶
Bijlagen	▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Inleiding

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

(Artikel 1 van de Grondwet)

Artikel 1 van de Grondwet stelt dat discriminatie verboden is in Nederland. Tegelijkertijd zijn er in 2016 meer dan vierduizend meldingen van discriminatie geregistreerd bij de landelijke politie in Nederland (Mink & Van Bon, 2017). Dit gaat dus alleen om geregistreerde discriminatie-incidenten. Waarschijnlijk liggen de werkelijke discriminatie cijfers hoger.

Het rapport *Discriminatiecijfers in 2016* laat verschillende discriminatiegronden zien. Vormen van discriminatie die geregistreerd zijn, zijn onder meer: antisemitisme, discriminatie op basis van geslacht, discriminatie op basis van godsdienst waaronder met name moslimdiscriminatie, discriminatie vanwege een handicap, discriminatie vanwege herkomst of huidskleur en discriminatie van seksuele gerichtheid (Mink & Van Bon, 2017).

Cijfers van geregistreerde discriminatie-incidenten geven geen compleet beeld omdat discriminatie lang niet altijd gemeld wordt bij de politie of een antidiscriminatiebureau. In 2014 deed het SCP (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014) daarom een grootschalig onderzoek over hoe vaak mensen discriminatie ervaren. Ongeveer

een kwart van de inwoners van Nederland heeft discriminatie ervaren in de afgelopen twaalf maanden. Wanneer we daarbij degenen optellen die er niet zeker van zijn dat het voorval dat zij meemaakten discriminatie was, gaat het zelfs om één op de drie mensen. De discriminatiegronden die het meest genoemd worden zijn leeftijd, etnische afkomst, sekse, huidskleur en geloof.

Als er zoveel discriminatie plaatsvindt, en discriminatie zoveel verschijningen kent, dan rijst de vraag niet alleen hoe zo effectief mogelijk deze discriminatie aan te pakken maar ook hoe zo efficiënt mogelijk. Want als voor iedere groep die gediscrimineerd wordt een aparte aanpak met aparte interventies ontwikkeld moeten worden, dan wordt dit een enorme opgave en een grote kostenpost. Daarom is de vraag of het mogelijk is om met één interventie discriminatie ten aanzien van meerdere groepen te verminderen. In deze studie zal gekeken worden of er bestaande interventies (internationaal en nationaal) zijn die dit al doen en of hier een empirische en theoretische basis voor is. Doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in hoeverre en hoe discriminatie ten aanzien van verschillende groepen gezamenlijk kan worden aangepakt.

ONDERZOEKSVRAAG

Voor dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Kunnen verschillende vormen van discriminatie (bijvoorbeeld moslimdiscriminatie, antisemitisme en afrofobie) vanuit één interventie worden verminderd en zo ja onder welke voorwaarden?

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



METHODE VAN ONDERZOEK

We hebben de volgende stappen ondernomen:

1. Literatuurstudie

Om de vragen te beantwoorden zijn we op zoek gegaan naar wetenschappelijke artikelen via de openbaar toegankelijke database Google Scholar. We hebben als zoektermen de begrippen uit de onderzoeksvragen gebruikt of synoniemen hiervan (voornamelijk in het Engels). We zijn primair op zoek gegaan naar wetenschappelijke empirische studies die zijn gepubliceerd in *peer reviewed journals*.

De sterkste aanwijzingen voor effect komen voort uit *Randomized Controlled Trials* (RCT's): studies waarin deelnemers willekeurig (at random) worden verdeeld over verschillende groepen. De ene groep wordt wel aan een bepaalde interventie blootgesteld, de andere niet én er vindt zowel een voor- als een nameting plaats. Dit type studie geeft aanwijzingen over causaliteit: het één leidt tot het ander. Naast deze studies hebben we ook gekeken naar empirische studies met een voor- en nameting zonder controlegroep. Deze geven aanwijzingen over samenhang, maar niet over causaliteit. Door het gebrek aan een controlegroep is namelijk niet duidelijk waardoor de samenhang veroorzaakt wordt. RCT's geven hier wel duidelijkheid over.

Bij beide typen onderzoeken gaat het voor een groot deel om experimenten uitgevoerd in een laboratoriumsetting, maar er zit ook een aantal veldonderzoeken bij. Daarbij wordt in praktijksituaties gekeken naar het effect van een interventie met daarin meestal verschillende werkwijzen. Vaak blijft in een veldonderzoek onduidelijk welke werkwijze heeft geleid tot welk effect. Labonderzoeken bieden hier meer informatie over, deze zoomen in op een bepaalde werkwijze en letten daarbij vaak ook op de voorwaarden voor het goed uitvoeren van de werkwijze. In tegenstelling tot in de praktijk kunnen in het lab dus veronderstelde werkzame elementen geïsoleerd worden en daarmee gecheckt worden op hun werkzaamheid. Het is echter nooit geheel zeker of een eventueel aangetoond effect ook in praktijksituaties zal optreden en of de resultaten herhaald kunnen worden. Daarom is in dit onderzoeksrapport een conclusie of het

werken met rolmodellen die het goede voorbeeld geven effect heeft, nooit op één studie gebaseerd maar op een hele reeks studies.

Aanwijzingen over 'wat werkt' in interventies kunnen ook komen uit kwalitatief onderzoek (Lub, 2014); dit zijn studies die vrijwel altijd 'veldstudies' betreffen. Ook deze zijn meegenomen in dit rapport.

2. Werkconferentie

Op 29 juni 2018 is er een werkconferentie georganiseerd bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in Den Haag. Op deze conferentie zijn de eerste resultaten van de eerste fase (literatuuronderzoek) voorgelegd aan professionals en vrijwilligers uit de praktijk en aan een panel van deskundigen. De deskundigen betroffen mensen die ruime ervaring hebben met het verminderen van meerdere vormen van discriminatie, als onderzoeker of juist vanuit de praktijk of de politiek. Gevraagd is aan hen en de deelnemers in de zaal, om de resultaten aan te vullen met hun praktijkervaringen.

3. Rapportage

Op basis van de resultaten van bovenstaande fasen zijn de onderzoeksvragen beantwoord. Hierbij zijn de inzichten uit de wetenschappelijke studies en uit de werkconferentie vertaald naar voorwaarden die laten zien hoe de werkwijze effectief zou kunnen zijn.

BEGRIPPEN

Hieronder leggen we aantal begrippen uit die gebruikt worden in dit rapport.

Discriminatie

- Discriminatie verwijst binnen de sociale wetenschappen naar de situatie dat personen er nadeel van ondervinden dat zij tot een bepaalde groep behoren, of daartoe gerekend worden (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014).
- Er is een onderscheid tussen interpersoonlijke discriminatie en institutionele discriminatie. Interpersoonlijke discriminatie gaat over gedrag tussen mensen. De ene persoon discrimineert de ander. Institutionele discriminatie heeft betrekking op beleid en contexten

Inleiding	▶
Samenvatting & conclusies	▶
Literatuur	▶
Bijlagen	▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



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 religie¹.

- Discriminatie kan verschillende uitingsvormen hebben. Het Sociaal Cultureel Planbureau (Andriessen, 2017) noemt de volgende:
(a) Negatieve bejegening: denk aan onvriendelijke behandeling, naropen of pesten. Dit wordt door burgers als het meest voorkomend genoemd. Ongeveer 12% van de mensen geeft aan hier ervaring mee te hebben, zo blijkt uit onderzoek van het SCP uit 2014 (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014).
(b) Ongelijke behandeling zoals geweigerd worden voor een discotheek of café of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Bijna 10% van de mensen geeft aan hier ervaring mee te hebben, volgens het SCP onderzoek uit 2014.
(c) Vernieling, bedreiging of geweld: denk aan mensen die op straat worden aangevallen of van wier eigendommen door anderen vernield of beklad worden. Ongeveer 2% van de mensen geeft aan hier ervaring mee te hebben (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014).

Vooroordelen

- Als iemand vooroordelen heeft, is de kans groot dat hij/zij sneller discrimineert. Vooroordelen zijn (negatieve) gevoelens ten opzichte van een of meerdere personen, omdat deze personen deel uitmaken van een bepaalde (gestigmatiseerde) groep of meerdere groepen. Als je dus bang, boos of je op een andere manier vervelend voelt bij iemand die je ziet als 'anders' dan jezelf, heb je vooroordelen².
- Tal van onderzoeken laten zien dat mensen eerder discrimineren als ze vooroordelen hebben (een review van Fiske uit 2004 in: Pager & Quillian (2005) en een review uit 1996 van Schütz & Six). Als mensen zich niet bewust zijn van vooroordelen dan zijn de vooroordelen 'impliciet'. Er wordt dan als het ware op de automatische piloot naar deze vooroordelen gehandeld. Bijvoorbeeld: een 'witte' vrouw, die van zichzelf zegt geen racistische denkbeelden te hebben,

gaat (zonder er bij stil te staan) in de bus niet naast een 'zwart' iemand zitten. Of een heteroseksuele man die zegt niks tegen homoseksuelen te hebben, draait zijn hoofd weg als hij twee mannen met elkaar ziet zoenen. In die gevallen is de kans groot dat deze mensen sterke impliciete vooroordelen hebben.

Stereotypen

- Vaak gebruiken we 'stereotypen' als synoniem voor 'vooroordelen', maar ze hebben verschillende betekenissen in de psychologie. Terwijl vooroordelen gaan over negatieve gevoelens als reactie op mensen die je ziet als behorende tot een andere groep, gaan stereotypen over cognitieve opvattingen van culturele overtuigingen ten aanzien van andere groepen (Amodio & Devine, 2006). Simpel gezegd: vooroordelen gaan over wat je voelt, en stereotypen over wat je denkt. Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep, zo stellen Gordijn en Wigboldus (2013) in het handboek Sociale psychologie, en zijn vaak overdreven.
- Stereotypen kunnen leiden tot discriminatie (Amodio & Devine, 2006; Cuddy, Fiske & Glick, 2007; Talaska, Fiske & Chaiken, 2008; Nelson et al., 2010).
- Net als van vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotiepe opvattingen of staan ze er niet bij stil. Zij hebben hierdoor niet in de gaten dat ze eraan kunnen handelen. We spreken dan over 'impliciete stereotypen' (Amodio & Devine, 2006).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶

1 www.apa.org/about/policy/prejudice.pdf

2 www.apa.org/about/policy/prejudice.pdf



VOORBEEDEN VAN VERSCHILLENDE TYPEN OF VORMEN VAN DISCRIMINATIE

Afrofobie

Afrofobie verwijst naar een reeks negatieve houdingen en gevoelens ten aanzien van zwarte mensen of mensen van *African decent*. Definities refereren aan irrationele angst, met de implicatie antipathie, minachting en afwijzing. De term 'afrofobie' is waar te nemen als discriminatie en racistisch geweld op de basis van iemands huidskleur, ethische afkomst of nationaliteit³.

Antisemitisme

Evelien Gans, aangehaald door Van Wonderen (2015), stelt dat antisemitisme een afkeer van en vooroordelen tegen Joden als Joden is. European Union Agency of Fundamental Rights EUMC/ FRA, stelt, zo aangehaald in ditzelfde rapport, dat "antisemitisme een bepaald beeld is van Joden dat zich kan uiten als haat tegen Joden. Retorische en fysieke uitingen van antisemitisme worden gericht tegen Joden of niet-Joden en/of hun bezittingen, tegen instellingen van de Joodse Gemeenschap en religieuze voorzieningen."

Homofobie

Oorspronkelijk gedefinieerd als de vrees van heteroseksuelen voor intiem contact met homoseksuelen en walging van zichzelf bij homoseksuelen. Maar voortaan ook gebruikt om te verwijzen naar de vijandigheid ten aanzien van – en discriminatie tegen – mensen die niet heteroseksueel zijn (Herek & McLemore, 2013).

Moslimdiscriminatie

Moslimdiscriminatie is het beledigen, het haat zaaien tegen en het discrimineren van personen of groepen op grond van hun godsdienst, de islam. Ook het (systematisch) ongelijk behandelen of buitensluiten van moslims en het plegen van geweld tegen moslims vanwege hun geloof vallen onder de noemer moslimdiscriminatie (Van Wonderen & Van Kapen, 2017). In plaats van 'moslimdiscriminatie' wordt ook vaak de term 'islamfobie' gebruikt om te verwijzen naar discriminatie en racisme ten aanzien van moslims⁴. Zo komt de definitie van islamfobie van Tayfun Balçık⁵ grotendeels overeen met die van moslimdiscriminatie hierboven, maar hij geeft ook twee andere elementen aan namelijk: "een gevoel van wantrouwen specifiek gericht tegen moslims" en stereotype beeldvorming van moslims.

3 Vrij vertaald van: www.red-network.eu/?i=red-network.en.thesaurus.

4 fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/156-Manifestations_EN.pdf

5 Tijdens een lezing in de pakhuis de Zwijger in Amsterdam op 24 mei, op basis van een presentatie van Margaretha A. van Es www.facebook.com/story.php?story_fbid=10156468289504198&id=690749197

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶

THEORETISCH STARTPUNT: WELKE METHODEN ZIJN EFFECTIEF?

Om te weten te komen of verschillende vormen van discriminatie (bijvoorbeeld islamfobie, antisemitisme en afrofobie) vanuit één interventie kunnen worden verminderd, moet eerst bekend zijn of discriminatie ten aanzien van verschillende groepen er hetzelfde uitziet en waar verschillen zitten. Betreft het een zelfde fenomeen of is discriminatie van bijvoorbeeld Joden niet te vergelijken in oorzaken en achtergronden met discriminatie van bijvoorbeeld Moslims? En waar zitten mogelijke verschillen?

Indien discriminatie tussen verschillende groepen vergelijkbaar is, dan is de volgende vraag in hoeverre bepaalde typen interventies effectief zijn om discriminatie ten aanzien van meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen. Daarvoor moeten we eerst weten welke methoden überhaupt effectief zijn om discriminatie te verminderen. Want er zijn ook diverse interventies die worden aangeboden om discriminatie te verminderen waarvan onduidelijk is of deze werken, of die zelfs averechts werken (zie o.a. Paluck & Green, 2009; Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015).

Op basis van eerdere KIS- en Movisie-onderzoeken zijn de volgende typen interventies aangeduid als kansrijk (Felten et al. 2015; Felten, 2016; Felten, et al. 2016; Taouanza et al. 2016; Felten et al. 2016; Felten et al. 2016).

(1) In contact komen met de ander

Interventies gebaseerd op de 'contacttheorie' van Allport uit 1954. Het gaat om interventies waarin mensen een of meerdere personen ontmoeten uit een gestigmatiseerde minderheidsgroep en hen echt leren kennen. Het kan zijn dat vooroordelen over en weer bestaan (bijvoorbeeld ontmoeting tussen leden van twee culturele groepen) of dat het met name vooroordelen zijn van de ene groep ten aanzien van de andere groep (bijvoorbeeld heteroseksuelen ontmoeten iemand die homoseksueel is). De ontmoeting kan plaatsvinden door het luisteren naar een ervaringsverhaal en/of door een wederzijds gesprek. Deze methode komt uit verschillende reviews en meta-analyses naar voren als effectief voor verschillende gestigmatiseerde groepen (Brown

& Hewstone, 2005; Paluck & Green, 2009; Pettigrew & Tropp, 2006, Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ, 2011). Bekend is dat het effect van de contacttheorie met name toe te schrijven is aan het feit dat het angst voor 'de ander' vermindert en inleving en empathie voor de ander stimuleert (Pettigrew & Tropp, 2008).

Als de ontmoeting niet 'live' is, maar via film of tv gaat heet dit de 'parasociale contacttheorie' (Schiappa, Gregg, & Hewes, 2005). Een andere variant is de 'extended contact theorie' waarin iemand een vriendschap aangaat met een persoon uit een gestigmatiseerde groep, en op deze manier een rolmodel is voor de andere personen uit deze groep (Lemmer & Wagner, 2015; Turner, Hewstone, Voci, Paolini & Christ, 2007; Wright, Aron, McLaughlin-Volpe & Ropp, 1997).

(2) Stereotypen verminderen

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). Negatieve stereotypen proberen te weerleggen werkt vaak juist niet (Gawronski et al., 2008): wanneer je een stereotiep probeert te ontkennen dan wordt deze juist weer actief. Beter werkt het om geconfronteerd te worden met anti-stereotypen: mensen die het stereotiep weerleggen. Maar wanneer je slechts één voorbeeld ziet van iemand die niet aan het stereotype voldoet, zie je hem of haar al gauw als uitzondering die de regel bevestigt (Hewstone & Hamberger 2000; Richards & Hewstone, 2001). Om stereotypen effectief onderuit te halen moet je daarom een grote groep mensen uit eenzelfde gestereotypeerde groep ontmoeten die onderling overeenkomsten hebben maar ook verschillen van elkaar (Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015; Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016). Een variant hierop is het oefenen met 'counter stereotypes': stereotypen worden dan niet ontkend, maar beelden tegenovergesteld aan stereotypen worden bevestigd (Gawronski, Deutsch, Mbirkou, Seibt & Strack, 2008).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



(3) Bewustwording en controle van vooroordelen

Interventies waarin medewerkers zich bewust worden van hun eigen impliciete vooroordelen en leren deze impliciete vooroordelen onder controle te krijgen. Mensen die gemotiveerd zijn om hun vooroordelen onder controle te krijgen, laten minder vooroordelen en stereotypen zien, zo laten verschillende studies zien onder meer van Amodio, Devine en Harmon-Jones uit 2008. Dat werkt omdat als je intern gemotiveerd bent om geen vooroordelen of stereotypen te hanteren, en je merkt dat je dit soms wel doet, je negatieve gevoelens van schuld en zelfkritiek kunt ervaren. In een recente studie van Burns, Monteith en Parker (2017) is te zien hoe mensen die negatieve gevoelens krijgen wanneer ze eraan worden herinnerd dat zij zich niet altijd zo onbevooroordeeld gedragen zoals zij zelf zouden willen en hoe dit effect heeft op hun gedrag. Deze mensen lachen vervolgens niet om racistische grapjes. Dit in tegenstelling tot de mensen die niet die negatieve gevoelens hebben; bij hen heeft 'bewustwording' dan ook weinig zin.

(4) Sociale norm stellen

Interventies waarin sociale normen worden gesteld; hierbij gaat het om interventies waarin iemand vanuit gezag of als onderdeel van de groep discriminatie afkeurt of het belang van gelijke behandeling juist onderstreept. Er zijn tal van onderzoeken die bewijs laten zien dat dit werkt. Bijvoorbeeld onderzoeken die laten zien dat mensen van houding veranderen door het horen van een positieve mening van iemand uit hun eigen groep over een gestigmatiseerde groep (Blanchard et al. 1994; Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002; Monteith, Deneen & Tooman, 1996). Perceptie van sociale normen heeft met name invloed op iemands expliciete houding; dat wat iemand bewust vindt. Maar er zijn recent in een studie van Hsueh en anderen uit 2015 ook aanwijzingen gevonden dat de perceptie van sociale normen invloed heeft op de impliciete houding van mensen.

Er is ook een positieve invloed op gedrag, zo lieten onder meer Sechrist en Milford in 2007 zien en Paluck in verschillende veldstudies. Er is mogelijk ook een lange- termijn-effect (Zitek & Hebl, 2007; Stangor, Sechrist & Jost, 2001).

Alle vier deze typen interventies kunnen discriminatie verminderen naar verschillende gestigmatiseerde groepen: dus zowel naar Moslims, als Joden, mensen met een donkere huidskleur, homoseksuelen etc. Maar kunnen we dat ook tegelijkertijd voor alle groepen realiseren? We zullen van deze drie type interventies nagaan of het mogelijk is dat deze interventies zo ingezet worden dat ze de houding verbeteren ten aanzien van meerdere gestigmatiseerde minderheidsgroepen, en zo ja, op welke wijze dit dan kan gebeuren.

En het is mogelijk dat er nog andere typen interventies zijn die wel degelijk discriminatie ten aanzien van meerdere groepen tegelijkertijd kunnen verminderen. Ook hier wordt naar gekeken.

LEESWIJZER

In paragraaf 1 zal de vraag beantwoord worden in hoeverre discriminatie tussen verschillende groepen vergelijkbaar is. In de paragrafen 2, 3, 4 en 5 komen achtereenvolgens de hierboven genoemde bekende methoden om vooroordelen te verminderen aan bod. Ook wordt uiteengezet in hoeverre en onder welke voorwaarden toepassing van deze methoden betekent dat discriminatie ten aanzien van mensen uit meerdere groepen verminderd kan worden. In paragraaf 6 komt een minder bekend type aanpak naar voren dat juist voorziet in het bestrijden van discriminatie ten aanzien van verschillende groepen. In al deze paragrafen komen uitkomsten van fase 1 (literatuuronderzoek) en fase 2 (werkconferentie) naar voren. Tot slot komen in paragraaf 7 de uitdagingen, vragen en knelpunten uit de werkconferentie naar voren. Hierna volgen samenvatting en conclusie.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



1 Verschillende vooroordelen

In dit onderzoek willen we weten of het mogelijk is om verschillende vormen van discriminatie zoals moslimdiscriminatie, antisemitisme of afrofobie, tegelijkertijd te bestrijden. Daarvoor is het eerst van belang om zicht te krijgen op de vraag in hoeverre dit vergelijkbare fenomenen zijn. We bespreken eerst wat er bekend is over vooroordelen ten aanzien van meerdere groepen. Wat zijn de overeenkomsten tussen bijvoorbeeld antisemitisme en moslimdiscriminatie en waar zitten mogelijke verschillen? Vervolgens beschrijven we de specificiteit van vooroordelen jegens verschillende groepen en de gevoelens die daarbij voorkomen. We sluiten af met de rol van het intersectioneel denken op vooroordelen.

VOOROORDELEN TEN AANZIEN VAN MEERDERE GROEPEN

Mensen die vooroordelen hebben ten aanzien van mensen uit de ene groep, hebben dat ook vaak ten aanzien van de andere groep. Sommige mensen hebben vooroordelen ten aanzien van vrijwel iedereen die 'anders' is dan zichzelf en niet tot de 'eigen groep' wordt gerekend.

De ideologie van ongelijkheid verklaart hoe verschillende vormen van discriminatie en vooroordelen een vergelijkbare oorzaak hebben (Zick et al., 2008). Mensen die deze ideologie aanhangen, gaan ervan uit dat anderen, die niet tot de dominante groep behoren, op basis van hun groepslidmaatschap, niet gelijk zijn. De discriminatie van de ene groep voorspelt dan ook de discriminatie van de andere groep omdat deze een vergelijkbare oorzaak hebben. Alleen discriminatie ten aanzien van mensen met een fysieke handicap zit op een andere manier in elkaar maar onduidelijk is waarom. Op basis van de resultaten pleiten de Zick et al., (2008) voor interventies die meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd aanpakken (Zick et al., 2008).

"Een aantal jaren geleden had de overheid een anti-discriminatiecampagne, met de vraag "moet jij jezelf thuislaten als je naar buiten gaat?". In deze campagne zag je verschillende mensen en hoe ze een andere identiteit moesten aannemen alvorens naar buiten te gaan. De campagne maakte hiermee goed duidelijk wat discriminatie is; het was een verbindende campagne over verschillende typen van discriminatie."

Laura Coello Eertink, Directeur Inclusive Works

Overeenkomstig met dit gegeven zijn onderzoeken die aantonen dat mensen die sterke vooroordelen hebben ten aanzien van verschillende groepen mensen, politiek rechts conservatief zijn en geloven in 'sociale dominantie'. Uitgaan van sociale dominantie betekent dat je vindt dat er hiërarchieën tussen verschillende (o.a. etnische) groepen moeten zijn, en dat je gelooft in een orde waarin dominante groepen de baas zijn (Duckitt & Sibley, 2007; Ekehammar, Akrami, Gylje & Zakrisson, 2004; Meuleman, Abts, Sloopmaeckers & Meeusen, 2017; Whitley, 1999).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



VOORBEELD

Hoe vooroordelen op elkaar kunnen lijken

In Veenendaal zijn twaalf burgers met een migratieachtergrond individueel geïnterviewd over hun ervaringen en problemen en over hun beeld van de wijkteams. Tevens is aan wijkteammedewerkers gevraagd waar zij tegenaan lopen als het gaat om de hulpverlening aan Veenendaalse burgers met een migratieachtergrond. Hieruit bleek dat de wijkteams deze groep burgers onvoldoende bereiken (vooral de Somalische gemeenschap) en dat zij de problemen onvoldoende kunnen oplossen. De wijkteammedewerkers vinden dat het te lang duurt voordat de kernbehoefte van deze cliënten boven water wordt gehaald, omdat er geïnvesteerd moet worden in een vertrouwensband via informeel contact voordat er tot zakelijke gesprekken kan worden overgegaan. Er is geen beleid om deze groepen tijdig te bereiken.

Samengevat lijken vooroordelen ten aanzien van verschillende groepen dezelfde en gemeenschappelijke oorzaken en kenmerken te hebben. Echter tegelijkertijd erkennen de meeste studies ook dat mensen vooroordelen hebben ten aanzien van specifieke groepen, die weinig verband houden met een houding ten aanzien van andere groepen (zie o.a. Duckitt & Sibley, 2007).

VERSCHILLENDE VOOROORDELEN TEN AANZIEN VAN VERSCHILLENDE GROEPEN

Er zijn verschillende studies die laten zien dat vooroordelen verschillen ten aanzien van mensen uit verschillende groepen. Zo onderscheiden Duckitt en Sibley (2007) drie typen vooroordelen ten aanzien van specifieke groepen.

1. Sociaal afwijkend
Vooroordelen kunnen te maken hebben met het feit dat een groep wordt gezien als bedreigend en gevaarlijk voor de sociale orde omdat ze 'sociaal afwijkend' zijn, zoals drugsverslaafden of rockartiesten in de ogen van sommigen.
2. Lager in de sociale hiërarchie
Of het kunnen groepen zijn die juist worden gezien als lager in de sociale hiërarchie zonder dat ze een bedreiging vormen zoals bijvoorbeeld huisvrouwen.
3. Dissident
Groepen kunnen worden gezien als 'dissident': mensen die de samenleving willen veranderen zoals feministen of antiracisten en daarom als bedreigend worden ervaren door mensen met sterke vooroordelen.

De eerste en de laatste typen, dus vooroordelen omdat je een groep ziet als bedreigend of dissident, komen met name voor bij mensen die politiek rechts conservatief zijn en veel waarde hechten aan autoriteit. De tweede, vooroordelen ten aanzien van niet bedreigende maar wel in hun ogen 'lagere' groepen komt meer voor bij mensen die uitgaan van hiërarchische sociale relaties en niet uitgaan van gelijkheid tussen mensen (Duckitt & Sibley, 2007). Dit is later bevestigd in een longitudinaal onderzoek naar de causale verbanden van Asbrock, Sibley en Duckitt (2010). Deze onderzoekers leggen ook nog eens uit dat mensen die bevooroordeeld zijn ten aanzien van de ene groep, dat ook zijn naar groepen die op een vergelijkbare manier bedreigend zijn of op een vergelijkbare manier lager staan in de sociale hiërarchie.

Vergelijkbare resultaten komen uit Belgisch onderzoek van Meuleman, et al. (2017) met 1007 respondenten. Ze onderzochten de vooroordelen van 'autochtone' Belgen tegenover immigranten,

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶

moslims, Joden en homoseksuelen. Zij schrijven dat het inderdaad mogelijk is om gemeenschappelijke componenten in diverse vooroordelen te onderscheiden, maar tegelijkertijd hebben de verschillende vooroordelen ook een specifiek karakter. Om beter te begrijpen hoe vooroordelen ontstaan en nuanceverschillen te onderscheiden, is het daarom belangrijk om ook oog te hebben voor de specifieke vooroordelen.

Elk specifiek vooroordeel jegens een out-group bevat een uniek component dat samenhangt met structurele en culturele contextfactoren, zo stellen Meuleman et al (2017). De onderzochte contextuele factoren waren 1) het hebben van traditionele genderopvattingen, 2) het hebben van gevoelens van relatieve deprivatie, 3) de mate van religiositeit en 4) de klasse waartoe iemand behoort. Zo blijkt uit hun onderzoek dat het hebben van traditionele genderopvattingen een versterkend effect heeft op homonegativiteit. Dit heeft te maken met het feit dat men homoseksualiteit ziet als een bedreiging voor gendernormen en masculiniteit. Het hebben van traditionele genderopvattingen verzwakt juist islamofobische vooroordelen. Volgens de onderzoekers is deze paradoxale bevinding mogelijk doordat de islam veelal in verband wordt gebracht met een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen (Meuleman, et al., 2017).

De onderzoekers komen tot de slotsom dat ongeveer twee derde van de variantie in homonegativiteit, antisemitisme en islamofobie uniek is en niet kan worden toegeschreven aan de overkoepelende factor. Een derde van de variantie tussen de drie discriminatievormen heeft dus wel een overkoepelende factor. In het geval van anti-immigrantenattitudes ligt dat echter anders: er wordt nauwelijks een onderscheid tussen vooroordelen in het algemeen en vooroordelen t.a.v. immigranten. In de Belgische publieke opinie is de 'migrant' bijgevolg hét sjabloon van 'de Ander' waarin veralgemeende vooroordelen geprojecteerd worden. (Meuleman, et al, 2017: 63).

Terwijl Meuleman, et al. (2017) spreken over twee derde van de vooroordelen die uniek zijn, kan volgens Meeusen, Barlow en Sibley uit 2017 meer dan de helft van de vooroordelen ten aanzien van

specifieke groepen verklaard worden door 'algemene vooroordelen'; deze hebben dus niet specifiek met de groep zelf te maken. De algemene vooroordelen worden in het bijzonder gevormd door persoonlijke eigenschappen in vergelijking met bijvoorbeeld in welke buurt je woont of welke vriendschappen je hebt (Meeusen, Barlow & Sibley, 2017).

Verschillende emoties

Al hoewel verschillende vooroordelen sterk met elkaar samenhangen, zijn er ook duidelijke verschillende types. Daarnaast brengen vooroordelen naar verschillende groepen, ook andere emoties met zich mee, zo beschrijven Hodson en Costello (2007). Het blijkt bijvoorbeeld dat het gevoel van afkeer en walging een voorspeller is van vooroordelen ten aanzien van onder meer immigranten en homoseksuelen maar niet ten aanzien van groepen met een wat hogere status zoals Franse Canadezen. De verwachting is dat bij vooroordelen jegens Franse Canadezen, het gevoel van bedreiging meer ten grondslag ligt aan de vooroordelen dan walging.

Noord-Amerikaans onderzoek van Controll en Neuberg (2005) komt tot vergelijkbare conclusies. Bijvoorbeeld: bij 'witte' Noord-Amerikanen gingen vooroordelen ten aanzien van Afro-Amerikanen met name gepaard met gevoelens van angst terwijl bij Native Amerikanen het met name ging over gevoelens van medelijden. En terwijl sommige groepen worden gezien als een economische bedreiging worden andere juist gezien als bedreiging van de normen en waarden.

BEHOREN TOT MEERDERE GROEPEN: KRUISPUNTDENKEN

Tot welke groep iemand wordt gerekend is dus een voorspeller van de vooroordelen en stereotypen waar deze persoon mee te maken krijgt. Maar mensen worden doorgaans niet gezien als behorende tot één groep maar meerdere groepen tegelijkertijd, zoals onder meer wordt beschreven in intersectionele denken (Crenshaw, 1991) ofwel 'kruispuntdenken' (Wekker & Lutz, 2001).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Uit het 'kruispuntdenken' komt voort dat vooroordelen niet opgeteld kunnen worden: de vooroordelen waar bijvoorbeeld 'zwarte' vrouwen mee te maken krijgen, zijn niet simpelweg een optelling van vooroordelen ten aanzien van vrouwen en ten aanzien van 'zwarte' mensen. Iedere combinatie brengt weer andere vooroordelen met zich mee. In verschillende empirische studies is deze theorie van het kruispuntdenken bevestigd. Zo stellen Kang & Bodenhausen (2015) in hun review dat wanneer iemand tot twee of meer gestereotypeerde groepen wordt gerekend door anderen, dit in sommige gevallen juist gepaard kan gaan met minder stereotypen dan wanneer je tot één duidelijke gestereotypeerde groep wordt gerekend.

Zo werden in een experiment 'zwarte' homomannen door 'witte' heteroseksuelen juist gezien als minder bedreigend dan 'witte' homomannen; de stereotype beelden van 'zwarte' mannen en homomannen zijn tegenover gesteld aan elkaar en heffen elkaar deels op (Kang & Bodenhausen, 2005; Remedios, Chasteen, Rule & Plaks, 2011). Het kruispuntdenken laat dus bij uitstek zien dat oog voor onderlinge verbondenheid van verschillende type vooroordelen en stereotypen nodig is: in het ontstaan maar zeker ook in de aanpak ervan.

CONCLUSIE PARAGRAAF 1

Verschillende vormen van discriminatie, zoals antisemitisme, homofobie of moslimdiscriminatie, hebben duidelijke overeenkomsten: de oorzaak ligt onder meer in een houding van mensen die uitgaat van de ongelijkheid, hiërarchie tussen mensen en veel waarde hecht aan autoriteit. Vooroordelen, ten aanzien van welke groep dan ook, kunnen deels verklaard worden door zo'n houding. Maar er zijn ook duidelijke verschillen tussen de achterliggende oorzaken van de vooroordelen naar verschillen groepen toe: de ene groep wordt bijvoorbeeld afgewezen omdat ze wordt gezien als 'dissident' en de ander omdat ze lager in de sociale hiërarchie staat. Ook spelen verschillende onderliggende emoties die een relatie hebben met vooroordelen een rol: waar de ene groep gevoelens van angst oproept, roept de andere groep gevoelens van walging en afkeer op. En uiteraard krijgen mensen vaak te maken met een mix van

vooroordelen. Het kruispuntdenken of intersectioneel denken laat zien dat dat geen simpele optelsom van vooroordelen is (je bent vrouw + je bent islamitisch + je hebt een donkere huidskleur). Iedere combinatie brengt weer andere vooroordelen met zich mee.

Om vooroordelen ten aanzien van meerdere groepen tegelijkertijd te bestrijden lijkt het daarom enerzijds logisch om een specifieke aanpak te ontwikkelen voor verschillende vooroordelen maar anderzijds kan er ook ingezet worden op interventies om bij mensen een houding te stimuleren die uitgaat van de gelijkheid tussen alle mensen. In de volgende paragrafen wordt dit verder uitgewerkt.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



2 Contacttheorie: elkaar leren kennen

De contacttheorie is door Gordon Allport al in 1954 beschreven. De theorie gaat over het feit dat verschillende groepen die vooroordelen hebben ten opzichte van elkaar, een betere houding naar elkaar kunnen krijgen wanneer ze elkaar echt ontmoeten en leren kennen. Een korte ontmoeting werkt, maar een echte vriendschap werkt nog beter (Felten, 2016). Er is veel bewijs voor de contacttheorie, zoals onder meer beschreven in een KIS-rapport over dialoog (Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016): onder meer Pettigrew en Tropp lieten zien dat de contacttheorie effectief is, mits uitgevoerd onder de juiste voorwaarden (2006). Dezelfde Pettigrew onderzocht vervolgens in 2009 of contact met mensen uit één groep niet alleen leidt tot een betere houding ten aanzien van deze groep, maar ook ten aanzien van andere mensen uit andere groepen. Dit wordt het *'secondary transfer effect'* genoemd. In deze paragraaf wordt uitgelegd wat de bewijzen hiervoor zijn en onder welke voorwaarden dit werkt.

WERKT HET?

Door het positieve contact met mensen die worden gerekend tot de ene groep, word je ook positiever naar mensen die je rekent tot een andere groep. Dit komt naar voren uit de studies die Pettigrew opsomt in 2009. Het effect werkt door naar andere groepen: doordat je positief contact maakt met mensen uit een groep waar je eerder vooroordelen over had, word je ook positiever over mensen uit andere groepen waar je ook vooroordelen over hebt.

Een alternatieve verklaring zou zijn dat mensen met minder vooroordelen, een minder sterke nationale identiteit hebben en dus een positievere houding hebben ten aanzien van alle 'outsiders': zij staan gewoon meer open voor 'anderen'. Pettigrew (2009) heeft dit gecheckt aan de hand van data uit een Duitse studie onder Duitsers

"Groepen weten te weinig van elkaar af. Ze weten bijvoorbeeld niet van elkaar wat ze meemaken, of waarom ze bepaalde dingen vinden. Door contact en door het delen van ervaringen breng je bewustwording op gang. Echte ontmoeting, elkaar echt leren kennen."

Tofik Dibi (schrijver)

zonder migratieachtergrond. De alternatieve verklaring bleek juist; de ene persoon is echt meer open voor 'anderen' dan de ander, maar tegelijkertijd tonen de data van Pettigrew aan dat er wel degelijk een *secondary transfer effect* bestaat: door het contact met de ene groep, word je ook positiever over de andere groep.

Naast Pettigrew's studie uit 2009, is het *secondary transfer effect* ook in andere studies onderzocht. In een studie van Schmid, Hewstone, Küpper, Zick en Wagner (2012) is bekeken wat de relatie is tussen 'intergroup contact' met mensen uit migrantengroepen en de houding ten aanzien van migrantengroepen was, maar ook de houding ten aanzien van Joden en homoseksuelen. Het ging hierbij steeds om de expliciete houding: dus wat mensen zelf zeggen dat ze van bepaalde groepen vinden. De bedoeling was om te achterhalen of de relatie tussen 'intergroup contact' en de houding ten aanzien van Joden en homoseksuelen verklaard kan worden door de houding ten aanzien van mensen uit migrantengroepen. Daartoe werden 7042 volwassenen Europeanen uit acht Europese landen geïnterviewd. Er kwam naar voren dat contact met één groep, leidt tot een positieve attitude ten aanzien van een tweede groep en dat dit verklaard kan

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶

worden door de positieve attitude verandering ten aanzien van de eerste groep. Simpel gezegd: doordat iemand goed contact heeft met migranten, en dit leidt tot een positieve houding naar migranten, is er vervolgens ook sprake van een positievere houding naar Joden en homoseksuelen.

Dat betekent dat het erop lijkt dat de positieve resultaten van 'intergroup contact' doorwerken op andere groepen (Schmid et al. 2012). Deze resultaten worden bevestigd door een longitudinale studie van Tausch (et al. 2010) in Noord-Ierland. Echter, dit gaat niet op bij alle mensen en in alle sociale contexten (zie ook de voorwaarden verder in deze paragraaf).

Een andere onderzoek naar de relatie tussen het contact met één specifieke minderheidsgroep en een betere houding ten aanzien van een geheel andere minderheidsgroep, is gedaan door Vezzali en Giovanni (2012). Resultaten toonden aan dat Italiaanse jongeren die contact hebben met immigranten, niet alleen een betere houding hebben ten aanzien van immigranten maar ook ten aanzien van mensen met een handicap en ten aanzien van homoseksuele personen.

Ook in ander cross-sectioneel onderzoek is effect gevonden van het *secondary transfer effect*: onder meer in een studie van Brylka, Jasinskaja-Lahti en Mahonen (2016).

Er is ook onderzoek met een experimenteel design dat effect aantoont. Er zijn effecten gevonden in een studie van Van Laar, Levin, Sinclair en Sidanius (2005) waarin studenten willekeurig worden ingedeeld in het wonen met een huisgenoot met dezelfde etniciteit of met een andere etniciteit. De studenten die samenwoonden met een Afro Amerikaanse student (en zelf niet tot die groep behoorde), hadden op het einde van het studiejaar niet alleen minder vooroordelen over Afro-Amerikanen maar ook over Latino Amerikanen. Ook bij het samenleven met een Latino Amerikaanse student was er sprake van het secondary transfer effect.

Er zijn ook secondary transfer effects gevonden in een vergelijkbare experimentele veldstudie van Shook, Hopkins en Koech (2016).

Eerstejaars studenten werden willekeurig ingedeeld met huisgenoten van ofwel dezelfde etnische afkomst ofwel een andere etnische afkomst. En net als bij Van de Laar (et al. 2005), vulde de studenten aan het begin van het studiejaar vragenlijsten in over hun vooroordelen. Aan het einde van de studiejaar vulden ze weer de vragenlijsten in. Wat bleek? Ook hier hadden studenten die hadden samengewoond met iemand van een andere etnische afkomst minder vooroordelen en een positieve houding gekregen naar alle minderheidsgroepen; niet alleen naar de groep waar hun huisgenoot toe behoorde maar ook naar andere minderheidsgroepen. Dit terwijl er bij de studenten die samenwoonden met iemand van dezelfde afkomst niets was veranderd.

Lolliot (2013) concludeert in een review dat er duidelijk bewijs is voor het bestaan van een *secondary transfer effect* en bovenstaande studies lijken dit inderdaad aan te tonen. Zowel voor volwassenen, als voor jongeren maar ook voor kinderen kan er sprake zijn van een *secondary transfer effect* (Vezzali, Di Bernardo, Stathi, Cadamuro, Láštíková & Andraščíková, 2018).

KENNIS UIT DE PRAKTIJK

De geraadpleegde experts en deelnemers van de werkconferentie onderstreepten het belang van elkaar leren kennen. Hierdoor ontstaat er inzicht in hoe iemand denkt en leeft: "*Mensen krijgen hierdoor inzicht in de positie van een ander*". Op de vraag of het *secondary transfer effect* bij alle groepen kan plaatsvinden, zijn de antwoorden van de experts genuanceerd. Enerzijds gebruiken ze werkvormen met als doel om meerdere discriminatiegronden met elkaar te verbinden en aan te pakken, anderzijds stellen ze dat sommige discriminatievormen wel specifiek aangepakt moeten worden. In ieder geval is het belangrijk, zo verwachten zij, dat er common ground wordt gevonden, ofwel een connectie wordt gemaakt met de ervaring die mensen zelf hebben. Zo krijgen mensen er een gevoel bij hoe het is om met een bepaalde vorm van discriminatie te maken te krijgen. Zo vertelt een expert over wat hij vertelt over anti-zwart racisme in een klas met kinderen die met name islamitische zijn:

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



"Ik koppel in klassen discriminatie die bijvoorbeeld moslima's met hoofddoeken ondervinden, aan mijn verhaal over het ervaren van discriminatie in de zwarte gemeenschap."

Een andere expert geeft aan dat een aanpak voor meerdere groepen kan werken, maar dat sommige vooroordelen een te specifiek karakter hebben en daarom ook specifiek aangepakt moeten worden.

"Het doorbreken van (stereotype) beeldvorming door elkaar echt te leren kennen, dat werkt echt. We brengen islamitische jongeren in contact met Joodse mensen. Dan praten we niet alleen over antisemitisme, maar ook over uitsluiting in bredere zin. Ook moslims voelen zich uitgesloten. Door dat te erkennen, krijgen ze ook meer begrip voor Joden. Je moet dus werken vanuit brede uitgangspunten. Concrete aanpakken kunnen echter wel verschillen. Het tegengaan van homodiscriminatie vraagt andere dingen dan afrofobie."

De experts benadrukken verder dat het bij contact belangrijk is om overeenkomsten en *common ground* tussen verschillende groepen te benadrukken. Zo zou de vraag 'wat is je droom?' gesteld kunnen worden, of kan er een gesprek over mannelijkheid op gang worden gebracht. Samenwerken aan een opdracht en samen eten of drinken worden ook aangeraden om tot een goede dialoog te komen. Tot slot is het belangrijk om bij ongemakkelijke gesprekken mensen de kans en de ruimte te geven om te leren en te ontwikkelen.

VERKLARINGEN

Er zijn verschillende verklaringen voor het *secondary transfer effect*. Deze worden hieronder beschreven.

Generaliseren

Een verklaring voor het effect is dat door een meer positieve houding ten aanzien van de ene groep, je deze positieve houding generaliseert ten aanzien van andere groepen. Dit komt uit verschillende studies naar voren (Pettigrew, 2009; Brylka, Jasinskaja-Lahti & Mahonen, 2016; Schmid et al., 2012; Vezzali et al., 2018). Uit de studie van Schmid (et al. 2012) blijkt echter wel dat dit alleen werkt ten aanzien van groepen die worden gezien als 'buitenstaander', zoals

de groep waar contact mee is geweest. Er moet dus idealiter enige overeenkomst zijn tussen de groep waarmee contact is geweest en de groepen waar de attitude naar veranderen (zie voorwaarden verderop in deze paragraaf).

Meer empathie en minder angst

Een mogelijke verklaring voor het *secondary transfer effect* is dat gevoelens ten aanzien van de ene groep, ook toegepast worden voor andere groepen, zo stelt Pettigrew (2009). Deze hypothese wordt bevestigd in een studie van Vezzali en Giovanni (2012): hieruit bleek dat contact met immigranten een indirect effect had op angst en het inleven in homoseksuelen en mensen met een handicap door de verminderde angst en het beter inleven in immigranten. Het lijkt er dus op dat wanneer een heteroseksuele niet-immigrant zich beter kan inleven in immigranten door het goede contact dat hij of zij heeft met immigranten, hij of zij zich ook beter leert inleven in andere gestigmatiseerde groepen zoals homoseksuelen (Vezzali & Giovanni, 2012).

Uit een recent cross-sectioneel onderzoek in Zuid Afrika, bleek dat vriendschap van een 'witte' Zuid Afrikaan met een 'zwarte' Afrikaan gepaard ging met meer inleving in 'zwarte' Zuid Afrikanen en dit voorspelde ook meer empathie naar een ander groep, namelijk 'gekleurde' Zuid Afrikanen (Nell, 2017). Bij een studie onder dezelfde groep studenten bleek dat verminderde angst een verklaring was voor het *secondary transfer effect* (Daiber, 2017). Dit is in lijn met een onderzoek van Turner & Feddes (2011) waarin de verbeterde houding van de deelnemers van het onderzoek naar andere groepen, verklaard kon worden door verminderde angst.

De verklaring dat door gevoelens van empathie het *secondary transfer effect* optreedt, komt ook overeen met een studie van Shih, Stotzer en Gutiérrez (2013). In deze studie bekeken deelnemers een deel van een film over Aziatische Amerikanen en kreeg een willekeurig deel van hen de opdracht om zich in te leven in deze groep. De groep die niet de opdracht had gekregen om zich in te leven liet daarna een grotere voorkeur zien voor de eigen ethische groep, in tegenstelling tot de groep die de opdracht had gekregen om zich in te leven. Deze

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



resultaten suggereren dat empathie voor iemand die je beschouwt als 'anders' dan jij, ervoor zorgt dat je minder voorkeur voor je eigen groep vertoont, wat mogelijk ook gunstig is voor de houding naar andere groepen dan waarin men zich heeft ingeleefd.

Mochten gevoelens van meer empathie en minder angst, inderdaad de verklaring vormen voor het *secondary transfer effect* dan bestaat er mogelijk óók een negatieve variant van dit effect, zo verwacht Pettigrew (2009) Pettigrew verwijst naar een Spaanse studie waaruit bleek dat terrorisme door radicale moslims niet alleen zorgde voor meer negatieve gevoelens ten aanzien van moslims maar ook ten aanzien van een hele andere groep, namelijk joden. De negatieve gevoelens ten aanzien van de ene groep, werden ook toegepast op een andere groep.

Minder geloven in de hiërarchie tussen groepen

In de studie van Schmid, et al. (2012) was te zien dat het 'secondary transfer effect' niet optrad bij mensen die uitgaan van 'sociale dominantie'. Uitgaan van sociale dominantie betekent dat je vindt dat er hiërarchieën tussen verschillende (o.a. etnische) groepen moeten zijn en gelooft in een orde waarin dominante groepen de baas zijn. Uit het onderzoek van Shook, Hopkins en Koech (2016) komt dit ook naar voren. Bij de eerste jaars studenten werd aan begin van het studiejaar ook gemeten in hoeverre zij uitgingen van 'sociale dominantie'. De positieve verandering bij de studenten die hadden samengewoond met iemand van andere afkomst, was te verklaren door het feit dat deze studenten meer waren geloven in gelijkheid tussen mensen en minder uitgingen van 'sociale dominantie'. In de recente studie van Vezzali, Di Bernardo, Stathi, Cadamuro, Láštíková en Andraščíková, (2018) komt naar voren dat zowel de verandering van sociale dominantie als het generaliseren, een verklaring is voor het effect.

Een positiever beeld van wat anderen denken over jouw groep

Uit de studie van Brylka, Jasinskaja-Lahti en Mahonen (2016) komt naar voren dat wanneer minderheidsgroepen een positiever beeld hebben van wat andere groepen denken over hun eigen groep, dan heeft een positief contact met de meerderheidsgroep, ook een positief effect op hun houding naar andere minderheidsgroepen

met wie zij geen contact hebben gehad. Dit geldt echter alleen voor groepen die een lage status hebben in de samenleving. Wanneer minderheidsgroepen dus goed contact hebben met de meerderheid, zorgt dit er mogelijk voor dat zij een positiever beeld krijgen van hoe anderen naar hen kijken en hierdoor gaan zij mogelijk ook positiever denken over andere groepen en hun omgang met hen.

VOORWAARDEN

Om het *secondary transfer effect* te doen laten optreden, zijn er verschillende voorwaarden van belang om in acht te nemen.

Gezien worden als een gediscrimineerde groep

Op basis van eerdere studies verwacht Pettigrew dat het *secondary transfer effect* met name werkt voor groepen die een enigszins vergelijkbaar stigma hebben. Ook in een studie van Bowman en Griffin uit 2012 wordt dit bevestigd: in deze studie werd een grote groep studenten vier keer geïnterviewd over hun vriendschappen met studenten van een andere huidskleur in vier opeenvolgende jaren. Hierdoor is goed te zien wat eerst komt; de vriendschap of de meer positieve houding naar mensen met verschillende huidskleuren. Het bleek dat Afro-Amerikaanse, Aziatisch-Amerikaanse en Hispanic-Amerikaanse studenten een positievere houding kregen door de vriendschap met iemand uit de 'andere groep' en dat dit zich generaliseerde naar de andere groepen. Maar er was een grote uitzondering: Europese Amerikanen ofwel 'witte' Amerikaanse studenten generaliseerden hun positieve ervaringen met studenten uit de ene groep niet naar de andere groep. Als zij goed contact hadden met bijvoorbeeld Afro-Amerikaanse studenten kregen zij daardoor niet een positievere houding naar Hispanic-Amerikaanse studenten. Maar bij de andere groepen werkte dit wel zo. De verklaring van de onderzoekers is dat dit komt omdat 'witte' mensen de dominante groep zijn in de Verenigde Staten en verschillen tussen groepen liever negeren en dus niet de overeenkomst zien tussen de sociale situatie van iemand die Afro-Amerikaans is en iemand die Hispanic-Amerikaans is (Bowman & Griffing, 2012).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Echter er zijn ook studies die wel effect vinden: de studie van Van Laar, Levin, Sinclair en Sidanius (2005) en de studie van Shook, Hopkins en Koech (2016) laten wel verandering zien bij witte studenten. En in een recente studie van Vezzali et al., (2018) onder kinderen, is te zien hoe kinderen uit de etnische meerderheidsgroep, door het contact met kinderen van migrantenafkomst niet alleen een betere attitude krijgen naar deze groep, maar ook naar een hele andere groep, namelijk kinderen met een handicap. Echter kinderen van migrantenafkomst, een minderheidsgroep, veranderde niet hun houding naar kinderen met een handicap. Volgens Vezzali et al., (2018) is dit logisch: kinderen uit de minderheidsgroep delen geen stigma zoals kinderen met een handicap. En het is lastig generaliseren als je geen enkele overeenkomst ziet tussen de groepen. Kortom: het lijkt er op dat je dus niet hetzelfde stigma hoeft te delen, maar wat wel een belangrijk voorwaarde voor het *secondary transfer effect* is, is dat duidelijk wordt ervaren dat beide groepen gestigmatiseerd of gediscrimineerd worden. Dit komt overeen met de studie van Schmid, et al. (2012): het *secondary transfer effect* werkt alleen ten aanzien van groepen die worden gezien als groepen die regelmatig gediscrimineerd of gestigmatiseerd worden (net als de groep die ontmoet is).

In tegenstelling tot andere landen, was er in Nederland geen relatie te vinden tussen wat mensen van homoseksuelen vinden en wat mensen vinden van migrantengroepen. De verklaring die hiervoor wordt gegeven is dat homoseksuelen in Nederland niet worden gezien als 'andere groep' die gediscrimineerd wordt. Ze worden niet gezien als 'outsiders'. Een voorwaarde voor het *secondary transfer effect* is dus dat je ziet dat de groep die je ontmoet hebt te maken krijgt met discriminatie (of stigmatisering) en dat andere groepen ook te maken krijgen met discriminatie. In dat geval kan er een *secondary transfer effect* optreden naar andere groepen en wordt de houding verbeterd naar die andere groepen, zonder dat je de mensen uit deze groepen ontmoet.

UITGAAN VAN GELIJKHEID TUSSEN GROEPEN

Uit de studie van Schmid (et al. 2012) komt naar voren dat het effect van *intergroup contact* beïnvloed wordt door wat heet '*social dominance orientation*'. Dat begrip refereert aan een houding waarbij je ervan uitgaat dat de ene groep mensen beter of sterker is dan de andere groep mensen. Bij mensen die hier in geloven, werkt *intergroup contact* minder goed. In de lijn der verwachting is er een minder sterke relatie voor deze mensen tussen een positievere houding krijgen ten aanzien van de ene groep mensen via *intergroup contact* en een positievere houding hebben ten aanzien van andere groepen. Het *secondary transfer effect* werkt dus niet of minder goed bij mensen die uitgaan van ongelijkheid tussen mensen (Schmid, 2012). Dit zelfde komt uit de studie van Shook, Hopkins en Koech (2016). Dat zou betekenen dat bij een ontmoeting met iemand uit een groep waar vooroordelen over zijn, er geleerd zou moeten worden dat de ene groep niet meer waard is dan de andere groep. Mogelijk kan dit door hier expliciet aandacht aan te besteden in het contact. Hier is echter verder geen onderzoek over gevonden.

DUIDELIJKE GROEPEN IN PLAATS VAN VAGE GROEP

Mensen die in een buurt wonen met mensen van verschillende afkomst, hebben vaak een positieve houding naar de minderheidsgroep waarmee ze het meeste contact hebben. Tegelijkertijd kan het wonen in een buurt met zeer veel verschillende minderheidsgroepen, mensen uit de meerderheidsgroep een bedreigend gevoel geven en hun vooroordelen versterken. Het lijkt erop dat, zodra de minderheidsgroepen worden gezien als grote 'anonieme' massa van verschillende minderheden, dit juist vooroordelen versterkt. En als de mensen uit de meerderheid mensen uit minderheidsgroepen goed kennen, kan dit juist vooroordelen verminderen. Het hebben van vrienden uit diverse groepen zorgt voor minder vooroordelen in het algemeen (Meeusen, Barlow & Sibley, 2017).

Om te zorgen voor het *secondary transfer effect* zou dus voorkomen moeten worden dat er minderheden worden gezien als een grote vage groep 'minderheden' zonder duidelijke identiteiten maar

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



dat er zicht is op de verschillende minderheidsgroepen waar het over gaat en dat er persoonlijke relaties ontstaan ten aanzien van verschillende groepen mensen uit minderheidsgroepen. Dit sluit mogelijk aan bij de bevindingen over hoe stereotypen te verminderen: hierbij is het ook essentieel dat er betekenisvolle subcategorieën worden onderscheiden binnen een gestigmatiseerde groep, om zo stereotypen te verminderen (zie onder meer Richards & Hewstone, 2001). Wanneer mensen dus ervaren dat 'minderheden' bestaan uit bijvoorbeeld Turkse-, Marokkaanse- en Somalische-Nederlanders hebben ze mogelijk een minder negatief oordeel dan wanneer het gaat over 'minderheden' (of negatievere termen als 'buitenlanders') in het algemeen.

VARIANTEN

Op deze 'contacttheorie' bestaat een aantal varianten: contact hoeft niet 'live' te verlopen maar kan ook via boeken of film. Je ontmoet in dat geval een fictief persoon uit een gediscrimineerde groep. Dit wordt ook wel de 'parasociale contacttheorie' (Felten, 2016; Schiappa, Gregg & Hewes, 2005) genoemd of er wordt verwezen naar de *extended* contacttheorie (zie o.a. Felten & Keuzenkamp, 2016; Wright, Aron, McLaughlin-Volpe & Ropp, 1997).

Een andere variant is via denkbeeldig contact. Met deze variant ontmoet je niet iemand in het echt, maar stel je je voor dat je iemand ontmoet uit een gediscrimineerde groep (Felten, 2016; Miles & Crisp, 2014; Turner & Crisp, 2010; Turner, Crisp & Lambert, 2007). Voor deze vormen van contact zijn enkele bescheiden aanwijzingen dat hier ook een *secondary transfer effect* kan optreden; deze worden hieronder beschreven.

DENKBEELDIG CONTACT

In een experimentele studie van Harwood, Paolini, Joyce, Rubin & Arroyo (2011) stellen deelnemers uit de Verenigde Staten zich voor om contact te hebben met een illegale migrant. Hun houding verandert daardoor, direct na afloop, niet alleen positief ten aanzien van illegale migranten maar ook naar bijvoorbeeld Mexicaanse Amerikanen of

politiek vluchtelingen. Er was geen sprake van *secondary transfer effect* bij gediscrimineerde groepen die een heel ander imago hebben dan illegale migranten, zoals studenten.

VIA BOEKEN

Er is onderzoek gedaan naar de invloed van het lezen van Harry Potter en de afname van vooroordelen jegens homoseksuelen, vluchtelingen en niet-westerse immigranten. Dit is gedaan in drie verschillende studies (twee cross-sectioneel en een experiment). In de experimentele studie kreeg de ene groep passages te lezen over Harry Potter waarin het ging over vooroordelen en de andere groep, de controlegroep, kreeg passages uit Harry Potter, die niet gingen over vooroordelen. Het bleek dat de eerste groep na afloop minder vooroordelen had naar immigranten toe. De cross-sectionele studie liet zien dat jongeren die Harry Potter-boeken hadden gelezen, minder vooroordelen hadden ten aanzien van homoseksuelen. Opvallend was wel dat de positieve samenhang alleen te zien was bij de jongeren die zich identificeerde met de hoofdpersoon Harry Potter. In een derde studie was te zien dat de jongeren die Harry Potter lasen zich beter konden inleven in vluchtelingen; maar dat gold alleen voor de groep die aangaf zich niet of weinig te kunnen identificeren met de slechte karakters in het boek. En degenen die zich beter konden inleven in vluchtelingen, waren ook positiever over vluchtelingen.

De onderzoekers denken dan ook dat, doordat de lezer zich identificeert met Harry Potter – die strijdt tegen discriminatie van verschillende groepen in zijn fantasiewereld – of juist afstand neemt van de slechte hoofdpersoon, er een afname ontstaat van vooroordelen ten aanzien van echt bestaande groepen zoals homoseksuelen, vluchtelingen en niet-westerse immigranten. Belangrijk hierbij is dat de lezer de link kan leggen tussen de minderheidsgroepen in het boek en minderheidsgroepen in de maatschappij. De geleerde positieve associaties en gedragingen tegen mensen die veroordeeld worden, zullen geprojecteerd worden in hun eigen leven en op andere groepen in de maatschappij die te maken hebben met discriminatie en/of uitgesloten worden (Vezzali, Stathi, Giovannini, Capozza, & Trifiletti, 2015). De verklaring van de

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



onderzoekers is dus dat de lezers het principe aanleren dat uitsluiten en discrimineren van verschillende groepen niet goed is en dat zij dit vertalen naar hun eigen leven.

OOK VIA TV

In een review van Browne Graves (1999) worden de resultaten uit de evaluaties van het tv-programma *Different and the same* voor kinderen beschreven, gericht op het verminderen van vooroordelen. Het gaat om negen video's van 12 tot 15 minuten waarin kinderen zien hoe poppen met een niet-herleidbare ethische afkomst, zoals in Sesamstraat, met elkaar interacteren en sociale conflicten oplossen. Acteurs van diverse afkomsten helpen de poppen hun conflicten oplossen. Net als in Harry Potter, zien de kinderen de gevolgen van uitsluiting en vooroordelen ten aanzien van fantasiepersonages. Een van de gemeten effecten was dat Europees Amerikaanse kinderen vaker een kind van een andere afkomst hielpen in vergelijking met Europees Amerikaanse kinderen uit de controlegroep die het programma niet hadden gezien. En hoewel niet alle testresultaten positief waren, waren er verschillende testen die aangaven dat ook vooroordelen verminderd werden. Daarnaast vonden kinderen die het tv-programma hadden gezien vaker dat uitsluiting veroorzaakt wordt door groepsnormen in plaats van door het kind dat wordt uitgesloten zelf.

Alhoewel Browne Graves (1999) weinig aandacht besteedt aan het generaliserende effect, zijn de positieve effecten opvallend als het gaat om omgaan met kinderen van verschillende ethische en culturele groepen, terwijl de hoofdrolspelers in het tv-programma zelf niet tot specifieke etnische of culturele groepen konden worden gerekend. De resultaten uit de studies naar *Different and the same* komen overeen met een hele oude studie naar de effecten van Sesamstraat kijken in de Verenigde Staten. Browne Graves (1999) haalt deze studie van Bogatz en Ball uit 1971 ook aan. Uit deze studie blijkt dat dat de 'witte' kinderen die gestimuleerd werden om Sesamstraat te kijken, een meer positieve houding kregen naar Afro- en Latino Amerikaanse kinderen, in vergelijking met de controlegroep.

SAMENVATTING PARAGRAAF 2

De contacttheorie stelt dat wanneer verschillende groepen die vooroordelen hebben ten opzichte van elkaar, elkaar echt ontmoeten en leren kennen, zij een betere houding naar elkaar kunnen krijgen. Maar opvallend is dat door het positieve contact met mensen die worden gerekend tot de ene groep, iemand ook positiever kan worden naar mensen die worden gerekend tot een andere groep. Dat heet het *secondary transfer effect*. Verschillende studies tonen bewijs voor dit effect. Ook de geraadpleegde experts geven aan dat zij ernaar streven om meerdere discriminatiegronden aan te pakken middels de contacttheorie. Toch geven zij aan dat dit niet altijd even goed mogelijk is; zo kan niet elke vorm van uitsluiting op dezelfde manier worden behandeld.

Een belangrijke voorwaarde is echter dat beide groepen worden gezien als groepen die gestigmatiseerd of gediscrimineerd worden in de samenleving. Het *secondary transfer effect* treedt echter minder of niet op bij mensen die er sterk van overtuigd zijn dat de ene groep mensen nu eenmaal sterker, beter of dominantier is dan de andere groep mensen. Een andere beperking is dat het *secondary transfer effect* alleen werkt bij duidelijke groepen; wanneer minderheden worden gezien als een 'anonieme' massa werkt het mogelijk niet.

Tot slot: er zijn bescheiden aanwijzingen dat het *secondary transfer effect* ook werkt bij varianten op de contacttheorie: zoals het 'ontmoeten' van een fictief persoon in een boek of op tv die gediscrimineerd wordt of via denkbeeldig contact met iemand uit een gediscrimineerde groep.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



3 Oefenen met anti-stereotiep denken

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). Het proberen te weerleggen van die negatieve stereotypen werkt vaak juist niet (Gawronski et al., 2008): wanneer je een stereotiep probeert te ontkennen dan wordt deze juist weer actief. En wanneer je een persoon laat zien die afwijkt van het stereotiep, dan wordt deze al gauw gezien als 'uitzondering' die de regel bevestigt (Hewstone & Hamberger, 2000; Richards & Hewstone, 2001). Stereotypen verminderen is daardoor lastig (Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015; Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016). Je zult dus op een andere manier *outside the box* moeten leren denken, ten aanzien van meerdere groepen tegelijkertijd. In deze paragraaf staan we stil bij hoe je actief je automatische associaties kunt afleren en kan oefenen met anti-stereotiep denken.

WERKT HET?

Stereotypering vloeit voort uit het feit dat mensen andere mensen steeds indelen in bepaalde categorieën (Taylor, Fiske, Etcoff & Ruderman, 1978); ook wel 'hokjesdenken' genoemd. Wanneer mensen echter moeilijk in te delen zijn in een specifieke categorie, wordt hokjesdenken al lastiger. Zeker wanneer de categorieën stereotypen activeren die inconsistent zijn met elkaar, zoals bij 'moslim hipster'. Dit worden ook wel '*counter stereotypes*' genoemd of vrij vertaald 'anti-stereotypen' (Prati, Crisp & Rubini, 2015).

Uit een studie van Vasiljevic en Crisp uit 2013 komt naar voren dat wanneer mensen gevraagd wordt om voorbeelden te noemen van anti-stereotypen dit ertoe leidt dat mensen daarna minder vooroordelen hebben naar verschillende groepen toe. De mensen mochten allerlei combinaties bedenken die zij beschouwen als niet-stereotiep. Mensen

"Pas op met 'veralgemeniseren'. Het woordje 'de' moeten we afschaffen want 'de homo' of 'de jood' bestaan niet. Het gaat om individuen."

Lody van de Kamp, rabbijn en schrijver

trainen dan als het ware hun non-stereotiep denken. Hierdoor remmen zij de automatische associaties en vergroten zij hun cognitieve zelfcontrole.

In een latere studie is ditzelfde fenomeen bevestigd. Het gaat om een studie van Prati, Vasiljevic, Crisp en Rubini (2015) waarin deelnemers ingedeeld werden in een groep die gestimuleerd werd om stereotiep te denken en een groep die gestimuleerd werd om juist niet stereotiep te denken. Het ging dan specifiek om gender. De eerste groep kreeg de opdracht om aan beelden te denken zoals een mannelijke vroedvrouw of een vrouwelijke monteur. Het opvallende was dat de groep die gestimuleerd werd om niet-stereotiep te denken, vervolgens meer tolerantie liet zien naar vier andere groepen: asielzoekers, mensen met een fysieke beperking, mensen die dakloos zijn en ouderen. Met tolerantie wordt hier bedoeld dat zij de andere groepen minder 'ontmenselijken'. Met 'ontmenselijken' wordt bedoeld op een proces waarin mensen de menselijke eigenschappen minder toeschrijven aan groepen mensen die zij zien als 'anders': antistereotiep denken stimuleren kan dit proces dus afremmen (Prati et al. 2015).

Bovenstaand onderzoek is bijzonder omdat het laat zien dat niet-stereotiep denken leidt tot minder vooroordelen naar meerdere

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



groepen tegelijkertijd. In onderzoek van Burns, Monteith en Parker (2017) komt dit ook naar voren. Nadat de deelnemers oefenden met anti-stereotiep denken als het ging om 'wit' en 'zwart', lachten zij vervolgens ook minder om racistische grappen ten aanzien van Chinezen. Eerder onderzoek toonde al aan dat anti-stereotiep denken gepaard ging met minder stereotypen of vooroordelen naar één specifieke groep (Blair, Ma & Lenton, 2001; Hutter & Crisp, 2005; Kawakami, Dovidio & Van Kamp, 2005; 2007).

Tegelijkertijd toont een recente studie aan dat 'anti-stereotiep' denken wel impliciete stereotypen vermindert en het gebruik van stereotypen zelf niet vermindert maar dat de twee uitkomsten niet met elkaar in verband staan (Burns, Monteith & Parker, 2017). Dat betekent dat *counter stereotyping* niet tot resultaat leidt omdat mensen daadwerkelijk minder sterke stereotypen krijgen maar mogelijk alleen omdat deze stereotypen tijdelijk minder actief zijn. Dat betekent dat anti-stereotiep denken, wanneer het niet herhaald wordt, mogelijk alleen een korte termijn effect heeft, zoals ook naar voren komt uit een studie van Lai et al. (2016).

KENNIS UIT DE PRAKTIJK

Wil je stereotypen doorbreken, dan moet je mensen uit dezelfde groepen in verschillende rollen zien, zo stellen de experts. De zogenaamde *counter stereotypes* worden gezien als een goed middel om vooroordelen bij verschillende groepen tegen te gaan:

"Beelden zijn sterker dan woorden. Behalve contact is beeld heel belangrijk. Via film en theater kan je werken aan veranderende beeldvorming en stereotypen doorbreken. Film, series, theater laten mensen uit migrantengroepen in verschillende rollen zien, laat ook de diversiteit binnen groepen zien. Hierdoor leer je flexibel denken en zie je 'counter stereotypes'."

VERKLARINGEN

Een verklaring voor het effect is dat het zelf nadenken over anti-stereotypen zorgt voor 'cognitieve flexibiliteit' is dat deze anti-stereotypen 'vooringenomen' denken verminderen en het meer 'open', 'creatieve' en flexibele denken stimuleren. Mensen worden verrast door anti-stereotypen; het prikkelt hen om op andere manier te gaan denken (Prati, Crisp & Rubini, 2015).

Dit sluit aan bij het gegeven dat voortkomt uit een studie van Tadmor, Chao, Hong en Polzer (2013) dat mensen die uitgaan van essentialistische verschillen tussen etnische groepen (en denken in 'rassen'), minder creatieve en flexibele denkers zijn.

Daarnaast is in verschillende studies ook aangetoond dat anti-stereotypen het flexibele denken stimuleren. Bijvoorbeeld onderzoek van Prati, Vasiljevic, Crisp en Rubini (2015), onderzoek van Damer, Webb en Crisp (2017) en onderzoek van DiBella en Crisp (2015). In dit laatste onderzoek is te zien dat vrouwen die werken in de techniek of wiskunde, ook minder 'vooringenomen' denken. Dit komt mogelijk doordat zij veel in aanraking komen met anti-stereotypen, sterker nog, zij zijn zelf een anti-stereotype. Wanneer vrouwen zelf aangegeven weerbaar te zijn geworden door de jaren heen tegen deze stereotypen, zijn ze ook beter in het open en niet-vooringenomen denken (Diella & Crisp, 2015).

De uitkomsten komen ook overeen met het Categorization-Processing-Adaptation-Generalization (CPAG) model van Crips en Turner (2011) die beschreven hoe mensen zich cognitief aanpassen wanneer zij diversiteit en anti-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.

Een andere verklaring is, zoals Burns, Monteith en Parker (2017) stellen, dat *counter stereotyping* ervoor zorgt dat stereotypen tijdelijk minder actief zijn. Het verandert dus niet daadwerkelijk stereotiep denken maar zorgt dat deze stereotiepe denkbeelden tijdelijk minder bereikbaar zijn.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



VOORWAARDEN

Werkt niet bij iedereen

Mensen die sterk 'intellectueel nieuwsgierig' zijn hebben waarschijnlijk weinig baat bij het denken aan anti-stereotypen, zo blijkt uit onderzoek van Damer, Webb en Crisp (2017). Met intellectueel nieuwsgierig wordt bedoeld: de neiging om actief te zijn in cognitieve activiteit en er plezier aan beleven als het moeilijk is. Mensen die juist niet intellectueel nieuwsgierig zijn, worden verrast door anti-stereotypen: ze zagen het niet aankomen. Door geconfronteerd te worden met anti-stereotypen, switchen zij van een vooringenomen denken naar meer een systematische manier van informatie verwerken. Mensen die sterk intellectueel nieuwsgierig zijn, worden niet zo verrast door anti-stereotypen; zij denken namelijk al minder vooringenomen. De mensen die uit zichzelf minder intellectueel nieuwsgierig zijn, werden geprikkeld en gemotiveerd door het denken aan anti-stereotypen terwijl anti-stereotypen mensen die intellectueel nieuwsgierig zijn niet prikkelen en motiveren (Damer et al. 2017).

Motivatie

Voortvloeiend uit bovenstaand genoemde voorwaarde is dat mensen gemotiveerd moeten zijn om uitgedaagd te worden in hun stereotiepe denken: mensen die uit zichzelf minder intellectueel nieuwsgierig zijn, worden niet gemotiveerd hierdoor (Damer et al. 2017). Wanneer mensen bijvoorbeeld pretenderen 'kleurenblind' te zijn, en geen diversiteit zien, dan kiezen zij er vaak voor om anti-stereotypen te negeren en niet relevant te vinden (Crisp & Turner, 2011). In de review van Crisp en Turner (2011) wordt ook verwacht dat mensen die tot een of meerdere meerderheidsgroepen behoren, minder motivatie hebben om stereotypen te verminderen omdat zij er zelf minder last van hebben.

Niet direct erna of afleiding

Wanneer deelnemers eerst geoefend hebben met *counter stereotypes* en direct daarna een taak krijgen om bijvoorbeeld een goede kandidaat te vinden voor een functie, dan is er geen effect, zo lieten Kawakami, Dovidio en Van Kamp (2007) zien. Dit komt mogelijk 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. In 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).

Werkt alleen wanneer mensen herhaald zelf gestimuleerd worden om na te denken

Wanneer mensen eenmalig geconfronteerd worden met iemand die duidelijk niet aan het stereotype voldoet, dan treedt er een fenomeen op dat heet '*subtyping*': iemand wordt gezien als niet-representatief voor de groep waar het stereotype over bestaat en zo wordt het stereotype in stand gehouden (Johnston & Hewstone, 1992; Weber & Crocker, 1983). Mensen confronteren met beschrijvingen of plaatjes van mensen die niet aan het stereotype voldoen, zijn daardoor vaak weinig effectief. Echter wanneer mensen dus gestimuleerd worden om zelf na te denken over een hele reeks van anti-stereotypen, kan wel leiden tot het gebruik van minder stereotypen en zelfs tot minder vooroordelen.

Het lijkt er dus op dat deelnemers aan interventies niet passief informatie moeten krijgen over mensen die niet voldoen aan het stereotype maar zelf gestimuleerd moeten worden om na te denken over mensen (die zij al dan niet persoonlijk kennen) die niet voldoen aan het stereotype: in dat geval trainen zij namelijk een andere, meer creatieve, manier van denken. Tegelijkertijd is hierbij een herhaling van belang: zoals Crisp en Turner (2011) schrijven in hun review gaat het (vrij vertaald) om "herhaaldelijk deelnemen aan een mentaal proces waarin stereotype worden uitgedaagd." Eenmalig dit doen blijkt niet voldoende voor een effect op de langere termijn (Lai et al. 2016).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



SAMENVATTING PARAGRAAF 3

Stereotypen worden 'automatisch' gevormd in het brein, zonder dat mensen dat zelf bewust in de gaten hebben. Deze automatische associaties zijn lastig tegen te gaan, maar hierin kunnen mensen wel getraind worden. Mensen kunnen oefenen in anti-stereotiep denken door allerlei voorbeelden te noemen van anti-stereotypen zoals brandweervrouwen of moslimhipsters. Deze aanpak kan effectief zijn. Hiermee wordt namelijk de 'cognitieve flexibiliteit' getraind, of worden stereotypen tijdelijk minder actief. Herhaling is daarom cruciaal: een keer oefenen is niet voldoende voor de lange termijn.

Dat onderstrepen de geraadpleegde experts ook; middels het kijken van veel films, series en theaterstukken met *counter stereotypes* kunnen deze anti-stereotiepe beelden goed aan het publiek worden overgebracht.

Een belangrijke beperking is dat dat minder goed werkt bij mensen die 'intellectueel nieuwsgierig' zijn, omdat ze minder verrast en geprikkeld worden door anti-stereotypen. Maar voor mensen bij wie dit minder het geval is, kan het oefenen met anti-stereotiep denken een manier zijn om stereotypen naar verschillende groepen mensen in de samenleving, te verminderen, mits: (a) zij gemotiveerd hiertoe zijn en (b) zij niet proberen zich te onttrekken aan de invloed van de oefening maar door bijvoorbeeld afleiding, minder in de gaten hebben dat zij beïnvloed worden.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



4

Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen

In de vorige paragraaf stonden we stil bij de vraag hoe je actief jezelf kan leren om in plaats van stereotiep te denken, anti-stereotiep te denken. Veel interventies gericht op het verminderen van discriminatie zijn echter niet gericht op het veranderen van stereotiepe beelden maar op 'bewustwording' en het controleren ervan. Uit eerder KIS-onderzoek blijkt dat dit effectief is wanneer mensen, geconfronteerd met hun eigen vooroordelen en stereotypen, dit als vervelend ervaren, zich er schuldig over voelen en gemotiveerd zijn om dit te veranderen (Felten, Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Deze mensen gaan vervolgens hun best doen om deze vooroordelen en stereotypen onder controle te krijgen (Monteith, 1993; Monteith & Mark, 2005; Monteith, Ashburn-Nardo, Voils & Czopp, 2002). Maar gaan zij dan proberen al hun vooroordelen en stereotypen te controleren ten aanzien van verschillende groepen mensen of alleen ten aanzien van mensen uit de groep waarop de confrontatie betrekking had? In deze paragraaf zetten we de aanwijzingen op een rij.

WERKT HET?

In een recente studie van Burns, Monteith en Parker uit 2017 kregen deelnemers vragen over hoe zij *zouden* reageren in werkelijke situaties in contact met een Afro-Amerikaanse persoon en hoe ze vinden dat ze *zouden moeten reageren* in die zelfde situaties. De deelnemers beantwoordden de vragen en kregen daarmee inzicht in de discrepantie tussen hun gedrag en hun gewenste gedrag. Zoals ook al uit eerdere studies bleek, kwam naar voren dat de deelnemers die zich schuldig voelden nadat ze zich ervan bewust werden dat ze niet altijd zo onbevooroordeeld reageerden, vervolgens minder lachten om

“Het is ook belangrijk om aan jezelf te werken. Zorg dat je op dit thema ook bewust wordt van de manier waarop vooroordelen invloed hebben op jouzelf. Doordat ik als persoon ben gegroeid, snap ik anderen ook beter hoe ze denken. Dan blijf je niet hangen in zwart en wit, slecht of goed, maar dan weet je waar ideeën en vooroordelen vandaan komen.”

Jerry King Luther Afriyie, dichter en oprichter van Nederland Wordt Beter

racistische 'grapjes' in vergelijking met de groep die zich niet schuldig voelde en de controlegroep.

Opvallend is dat vragen die de (met name witte deelnemers) moesten beantwoorden gingen over hun interactie met een Afro-Amerikaan terwijl ze ook minder lachten om racistische 'grapjes' over Mexicanen en Aziatische Amerikanen. Bewustwording van vooroordelen ten aanzien van één groep, had als gevolg dat niet alleen vooroordelen ten aanzien van mensen uit een specifieke groep onder de duim werden gehouden maar ook ten aanzien van mensen uit andere, veel gediscrimineerde groepen. Of dit ook op de lange termijn zo werkt, of alleen direct nadat mensen geconfronteerd zijn met hun eigen vooroordelen, is onduidelijk.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Naast deze studie zijn er een paar indirecte aanwijzingen. In een studie van Pang en Park (2003) onder toekomstige docenten is te zien hoe deze docenten hun best doen om hun stereotypen ten aanzien van zowel Afro-Amerikanen als Latino-Amerikanen te controleren. Maar in deze studie blijft onduidelijk of deze inspanningen het gewenste effect hebben.

In een veldonderzoek van Pedersen, Paradies, Hartely en Dunn (2011) wordt onder meer de strategie gebruikt van deelnemers bewust maken van hun eigen vooroordelen en praten over 'wit privilege' om zowel vooroordelen naar moslims, inheemse Australiërs als asielzoekers te verminderen. De interventie toont effect aan maar omdat verschillende strategieën zijn gebruikt, is onduidelijk waar dit precies aan ligt. In een overzichtsartikel concluderen Pedersen, Walker, Paradies en Guerin (2011) dat er tegenstrijdige ervaringen zijn in het creëren van bewustzijn ten aanzien van privilege: nog onduidelijk is of, en onder welke omstandigheden effecten optreden. Meer onderzoek is hiervoor nodig.

KENNIS UIT DE PRAKTIJK

De experts benadrukken dat een anti-discriminatie aanpak nooit 'klaar' is; het is een continu proces waarin iedereen zichzelf kritisch onder de loep moet nemen en moet blijven controleren. Ook de anti-discriminatie professionals zelf:

"Word zelf geen monster, als je tegen monsters vecht". Door vele nare ervaringen, kan je zelf negatief gaan gedragen naar mensen die onderdeel zijn van de groep mensen die jou discrimineren."

De experts stellen ook dat het aanbieden van gedragalternatieven belangrijk is; wat kun je concreet doen om minder vooroordelen te hebben? Geef mensen een handelingsperspectief om hiermee aan de slag te gaan dat ze voor meerdere groepen kunnen gebruiken.

"Je moet niet alleen jongeren kennis geven, maar ook echt alternatief gedrag aanleren. Het overdragen van kennis is niet genoeg. Laat mensen het ook incorporeren in hun gedrag. Bied ze hiertoe gedragalternatieven."

Daarnaast komt naar voren dat het belangrijk is om niet bang te zijn voor 'ongemakkelijkheid'. Wanneer je een ander confronteert met zijn of haar vooroordelen of stereotypen dan kan dit leiden tot een ongemakkelijke situatie maar daar kan alleen maar van geleerd worden. Het ongemak moet dus niet uit de weggegaan worden, maar juist op gezocht worden, zo geven verschillende experts aan.

VOORWAARDEN

In staat zijn tot zelfcontrole

Wanneer je mensen stimuleert om zich bewust te worden van hun vooroordelen en stereotypen, is het van belang dat zij vervolgens deze ook controleren. Niet iedereen kan dat altijd (zie ook Felten, Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Mensen die erg zijn afgeleid, kunnen moeilijker hun vooroordelen onder controle krijgen (Blair, 2002; Bodenhausen, 1990; Govorun & Payne, 2006; Richeson, et al., 2003) maar denk ook aan mensen met slaapgebrek (Ghumman & Barnes, 2013). Met het ouder worden wordt het moeilijker voor mensen om hun vooroordelen te controleren door hun toenemende beperking om hun denkprocessen te controleren (Gonsalkorale e.a., 2009). En bij pubers werkt een aanpak van zelfcontrole waarschijnlijk ook niet: het lijkt erop dat hun hersenen nog niet goed in staat zijn om zelfcontrole uit te oefenen (Casey, 2015; Nairn & Fine, 2008; Steinberg, 2008; Steinberg et al., 2016)

Mogelijk alleen voor etnische minderheidsgroepen
Hierboven staat dat er aanwijzingen zijn dat bewustwording van de eigen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van de ene groep, kunnen zorgen voor minder uiten van vooroordelen en stereotypen ten aanzien van een andere groep. Maar dit betrof onderzoeken die gaan over vooroordelen en stereotypen ten aanzien van mensen uit groepen die anders zijn wat betreft afkomst of huidskleur. Als het gaat om een andere gediscrimineerde groep, namelijk vrouwen, weten we dat het anders werkt. Als mensen geconfronteerd worden met hun discriminerende gedrag ten aanzien van vrouwen, dan vinden ze dat vaak niet zo'n probleem en stellen ze hun gedrag niet bij, zo laat onderzoek van onder meer Gulker, Mark en Monteith (2013)

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



zien. Als het gaat om discriminatie van vrouwen, moeten mensen eerst overtuigd zijn dat er 'hard bewijs' is voor het feit dat zij hebben gehandeld op basis van vooroordelen of stereotypen, anders nemen zij het niet serieus (Parker, Monteith, Moss-Racusin & Van Camp, 2018). Het is daarom niet aannemelijk dat mensen bij bewustwording van stereotypen en vooroordelen ten aanzien van ethische minderden, zich ook bewust worden van hun vooroordelen en stereotypen ten aanzien van vrouwen.

SCHULDIG VOELEN

In een studie van Case (2007) is uitgetest of studenten bewust maken van de voordelen rond hun 'witte' positie in de samenleving (kort gezegd 'wit privilege'), vooroordelen vermindert. Vooroordelen werden gemeten ten aanzien van Afro-Amerikanen, Latino-Amerikanen, Arabische Amerikanen en Joodse Amerikanen. Na afloop van de cursus waren de studenten zich wel meer bewust geworden van racisme en wit privilege, maar vooroordelen ten aanzien van de verschillende groepen waren hetzelfde gebleven en de vooroordelen ten aanzien van Latino-Amerikanen waren zelfs gestegen.

Dit komt overeen met een studie van Soble, Spanierman en Liao (2011). Hierin bekeken studenten een video waarin duidelijk racisme te zien was met als doel de bewustwording van racisme te vergroten ten aanzien van verschillende groepen Amerikanen. Dat bewustzijn nam wel toe in vergelijking met de controlegroep maar de vooroordelen bleven hetzelfde. Een soort 'algemene bewustwording' als het gaat om discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie lijkt, op basis van deze studies, dus niet goed te werken.

Dat is in lijn met verschillende studies die we hebben gevonden dat bewustwording alleen werkt als mensen het ook echt erg vinden dat er gediscrimineerd wordt en zich hier schuldig, of op een andere manier rot over voelen (zie: Felten, Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Dit zijn de mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen en daadwerkelijk emotioneel raken als ze ermee geconfronteerd worden of erover nadenken, dat het niet altijd lukt om hun eigen vooroordelen en

stereotypen onder de duim te houden (Burns, Monteith & Parker, 2017). In de studies van Soble, Spanierman en Liao (2011) en Case (2007) zijn de deelnemers wel meer 'witte schuld' gaan ervaren maar dit gaat om over een collectief schuldgevoel vanwege de voordelen die 'witte' mensen krijgen in de samenleving (Spanierman & Heppner, 2004) en niet om een emotionele ervaring waarin je schuldgevoelens ervaart vanwege je eigen, persoonlijke vooroordelen en stereotypen.

SAMENVATTING PARAGRAAF 4

Experts benadrukken het belang van het continu blijven controleren van je vooroordelen en stereotypingen. Er zijn zeer bescheiden aanwijzingen dat vooroordelen ten aanzien van verschillende groepen mensen, onder de duim gehouden kunnen worden en zelfcontrole vergroot kan worden ten aanzien van vooroordelen over verschillende groepen mensen. Dit kan mogelijk door bewustwording van de eigen vooroordelen.

Wanneer ingezet wordt op bewustwording is een belangrijke beperking dat dit waarschijnlijk niet doorwerkt naar alle groepen: een bewustwordingsproces van vooroordelen op basis van sekse komt namelijk onder andere omstandigheden tot stand dan bewustwording van vooroordelen op basis van huidskleur en/of afkomst. Daarnaast is bewustwording alleen niet voldoende. Mensen moeten zich niet alleen bewust zijn van hun vooroordelen maar ook emotioneel geraakt worden en zich hier bijvoorbeeld schuldig over voelen. Dat zorgt voor motivatie om hun eigen stereotypen en vooroordelen onder controle te willen houden.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



5 Sociale normen stellen tegen meerdere vormen van discriminatie

Interventies waarin iemand vanuit gezag of als onderdeel van de groep discriminatie afkeurt of het belang van gelijke behandeling juist onderstreept, kunnen effectief zijn, zo laten verschillende onderzoeken zien (Felten, Taouanza & Keuzenkamp, 2015). Het gaat onder meer om onderzoeken die aantonen dat mensen van houding veranderen door het horen van een positieve mening van iemand uit hun eigen groep over een gestigmatiseerde groep (Blanchard et al. 1994; Monteith, Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002; Deeneen & Toonman, 1996). Perceptie van sociale normen heeft met name invloed op iemands expliciete en impliciete houding (Plant & Devince, 1998; Hsueh et al. 2015) en op gedrag (Sechrist & Milford in 2007; Paluck, 2009). Maar kunnen die sociale normen ook gesteld worden ten aanzien van verschillende vormen van discriminatie? Kan iemand met bijvoorbeeld een statement de sociale norm verstevigen ten aanzien van verschillende vormen van discriminatie?

WERKT HET?

Er is een aantal aanwijzingen dat het stellen van een sociale norm tegen verschillende typen van discriminatie, zou kunnen werken. Maar deze aanwijzingen zijn nog niet erg concreet.

Allereerst is er een studie van Does, Derks en Ellemers (2011) waaruit naar voren komt dat witte Nederlandse mensen zich meer inspannen voor culturele diversiteit als zij aangesproken worden op morele idealen van gelijkheid en eerlijkheid, in vergelijking met wanneer deze idealen worden beschreven als verplichting. Opvallend is dat het hier gaat over brede culturele diversiteit en niet specifiek over één groep. Dat zou kunnen betekenen dat normen van culturele diversiteit (of gelijkheid) vrij algemeen gesteld kunnen worden.

“Elkaar aanspreken op vooroordelen en je laten aanspreken, is zeer belangrijk. Maak duidelijk dat discriminatie iedereen aangaat. Iedereen is hiervoor verantwoordelijk, niet alleen mensen met een migratieachtergrond.”

Aminata Cairo, Lector Inclusive Education bij de Haagse Hogeschool

Een andere studie waarin sociale normen algemeen gesteld worden – en niet ten aanzien van een specifieke groep of een specifieke vorm van discriminatie – is van Hertel en Kerr uit 2001. Zij deelden deelnemers in hun experiment in fictieve groepen en vervolgens herinnerden zij het ene deel van iedere groep aan de waarde 'loyaliteit' en het andere deel aan de waarde 'eerlijkheid'. Wanneer deelnemers waren herinnerd aan de waarde 'eerlijkheid', was er minder kans dat zij hun groep voortrokken dan wanneer zij herinnerd werden aan de waarde 'loyaliteit'. Er werd hier dus geen norm gesteld ten aanzien van een specifieke groep ('homofobie is verkeerd', of 'racisme ten aanzien van Afro-Amerikanen moeten we aanpakken') maar deelnemers werden herinnerd aan algemene waarden die van toepassing zijn op de omgang met mensen uit verschillende groepen. Of dit ook echt effect heeft op de omgang met mensen uit verschillende groepen, is echter niet onderzocht.



Nog een aanwijzing komt uit grootschalig onderzoek in de praktijk met een experimentele opzet van Paluck en Shepard (2012). Hier is te zien hoe invloedrijke jongeren die getraind worden op ingrijpen bij agressief gedrag tussen leerlingen onderling, daadwerkelijk de perceptie van sociale normen veranderen en sociaal gedrag bevorderen. Het ging hierbij echter niet om agressie ten aanzien van een specifieke groep maar ten aanzien van alle leerlingen. Wat we kunnen afleiden van deze studie is dat sociale normen vrij algemeen gesteld kunnen worden om gedrag te veranderen in de gewenste richting. Dit sluit aan bij een review van Tankard en Paluck uit 2016 waarin het communiceren van sociale normen door groepsleden of leiders van groepen, voor uiteenlopende problemen, een effectieve aanpak blijkt.

Het negatieve effect van sociale normen

Sociale normen kunnen een negatief effect hebben in het geval dat deze discriminatie goedkeuren (Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015). Verschillende studies tonen aan dat mensen die positief staan ten opzichte van minderheden, beïnvloed kunnen worden door een negatieve mening van iemand uit de eigen groep waardoor zij zelf zich ook negatiever gaan uiten over deze minderheden en/of zichzelf negatiever gaan denken over deze groep (Blanchard & Vaughn, 1999; Blanchard, Crandall, Brigham & Vaughn, 1994; Hsueh, Yogeewaran & Malinen, 2015). Maar werkt dit dan ook voor andere minderheidsgroepen? Uit een studie van Crandall, Miller en White (2018) blijkt van niet. Na de verkiezing van Donald Trump, bleken vooroordelen ten aanzien van de groepen die hij aanviel (o.a. Mexicanen, mensen met een handicap en immigranten) gezien worden als meer sociaal acceptabel dan vóór Trump's overwinning. Echter, er bleek geen verandering in de sociale acceptatie ten aanzien van groepen die Trump niet had aangevallen zoals Canadezen of atheïsten. Het is dus niet zo dat als de ene groep wordt aangevallen, dat deze vooroordelen ook automatisch doorwerken op een andere groep.

Kortom: in verschillende studies wordt verondersteld dat algemene sociale normen voor sociaal en onbevooroordeeld gedrag een positief effect hebben op een positievere omgang tussen mensen. Maar er is niet met concrete bewijzen aangetoond, zo ver bij ons bekend, in hoeverre het stellen van een algemene antidiscriminatie (of gelijkheids-) norm, leidt tot vermindering van verschillende typen van discriminatie.

INCLUSIEF LEIDERSCHAP

Een heel andere aanwijzing dat sociale normen tegen discriminatie gesteld zouden kunnen worden voor meerdere groepen, komen uit studies over 'inclusief leiderschap'. Hogg (2015) beschrijft hiervoor een theoretisch model, gebaseerd op andere wetenschappelijke studies. Volgens Hogg is de uitdaging voor leiders om een sociale norm te stellen die samenwerking en harmonieuze relaties met andere groepen voorstelt en tegelijkertijd de eigen waarden en het unieke van de eigen groep bevestigt. Deze sociale normen kunnen gelden voor meerdere groepen, zo blijkt uit de voorbeelden van Hogg (2015). En wanneer een leider op die manier zorgt voor een goede verhouding met een groep, kan dit mogelijk ook zorgen voor een goede verhouding met een andere groep, aldus Hogg (2015). Deze '*transference*' komt uit psychologisch onderzoek over individuen (hierbij wordt verwezen naar onder meer Andersen & Chen, 2002) maar wordt hier toegepast op groepen. Wanneer een groep namelijk een identiteit heeft opgebouwd als een groep die goed samenwerkt met andere groepen, wordt het makkelijker om ook goede relaties aan te gaan met andere groepen. Anders gezegd: als de groepsnorm eenmaal zo is dat de groep tolerant is en de relaties met andere groepen waardeert, zal het dus makkelijker worden om ook met andere groepen goed om te gaan (Hogg, Van Knippenberg & Rast III, 2012).

Dit sluit aan bij een heel ander soort studie: een studie omschreven door Reynolds en Turner (2006). Hieruit wordt duidelijk dat wanneer je mensen die zich identificeerden met een pro-feministische beweging, hun feministische normen activeert (ironisch genoeg door juist een antifeministische boodschap), zij hun impliciete vooroordelen verminderden ten aanzien van Aboriginals uit Australië.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie

6. Morele verheffing ▶

Dit in vergelijking met de situatie waarin feministische identiteit en normen niet werden geactiveerd. De onderzoekers verklaren dat dit komt doordat feministen zichzelf zien als progressief en antiautoritair (Reynolds, & Turner, 2006). Wanneer je dus bij mensen het gevoel versterkt dat zij bij een groep horen die gelijkheid, tolerantie of soortgelijke normen nastreeft, zal dit mogelijk hun houding naar verschillende gediscrimineerde groepen verbeteren. In een recente studie van Rast III, Hogg en Van Knippenberg (2018) is de theorie over inclusief leiderschap deels bevestigd met een experimentele studie. Uit deze studie blijkt dat vooroordelen verminderen ten aanzien van één specifieke groep inderdaad mogelijk is doordat een leider de sociale norm stelt dat samenwerking en harmonieuze relaties met andere groepen goed is en tegelijkertijd de eigen waarden en het unieke van de eigen groep bevestigt, zoals beschreven in Hogg (2015). Echter, wat niet aangetoond is in deze studie is of dit ook effecten heeft voor meerdere 'outgroups'. Kunnen op deze manier ook meerdere typen van discriminatie verminderd worden? Als een leider positieve sociale normen heeft gesteld voor de omgang met de ene groep, werkt dit dan door in de omgang met de andere groep? Volgens de theorie van Hogg (2015) wel, maar hier zijn vooralsnog geen concrete bewijzen voor.

KENNIS UIT DE PRAKTIJK

De experts geven aan dat het communiceren van een antidiscriminatie-norm zeer belangrijk is. De woorden die je gebruikt of niet gebruikt, kunnen grote impact hebben op hoe bepaalde groepen worden gezien door de meerderheidsgroep, zo wordt gesteld. Gezagsdragers of mensen met invloed dienen zich beter uit te spreken, zeggen de experts:

"Ik geloof in het verheffen van de sociale norm via gezagsdragers. Als Maxima of Rutte iets zeggen, dan heeft dat appeal. De overheid kan sociale normen uitdragen en anderen kunnen zorgen voor ontmoeting tussen mensen. De overheid is hier echter niet consequent in, het wisselt nogal welke sociale norm ze uitdragen. Dat werkt belemmerend. Vergelijk het met andere landen, bijvoorbeeld de UK. Daar wordt de sociale norm beter en consequenter uitgedragen."

VERKLARINGEN

In Hogg, Van Knippenberg en Rast III (2012) wordt beschreven hoe groepsnormen worden gevormd door de verwachtingen en stereotiepe beelden die mensen hebben van hun eigen groep. Doordat iedereen zich gedraagt naar hoe hij of zij denkt dat past bij de groep, worden de groepsleden bevestigd in hun beeld van de groep en worden er steeds duidelijkere groepsnormen geconstrueerd over hoe de groep zich zouden moeten gedragen. Dat betekent dat wanneer de groep denkt een groep te zijn die harmonieus omgaat met andere groepen, dit in theorie moet leiden tot betere omgang met mensen die niet tot de eigen groep worden gerekend.

Niet de echte norm, maar de perceptie ervan

Tankard en Paluck (2016) benadrukken in hun review over sociale normen, dat het altijd gaat om een 'perceptie van sociale normen' bij individuen. Individuen gaan af op wat zij denken dat de groepsnormen zijn maar weten dat niet altijd zeker: zij leiden dat bijvoorbeeld vaak af uit gedrag en overtuigingen van een paar andere personen uit hun directe omgeving. Om te zorgen dat individuen minder discrimineren, kan de perceptie van de sociale normen getracht te worden veranderd. Bijvoorbeeld door hen een leider of een groepslid het gewenste gedrag – minder discrimineren – te laten voordoen of deze norm expliciet te stellen (Tankard & Paluck, 2016).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



VOORWAARDEN

Hierboven komt naar voren dat wanneer bij mensen het gevoel versterkt wordt dat zij bij een groep horen die gelijkheid, tolerantie of soortgelijke normen nastreeft, dit mogelijk zorgt voor een positievere houding naar verschillende mensen die gediscrimineerd worden om verschillende redenen. Om dit te bewerkstelligen moet er rekening worden gehouden met onderstaande aspecten.

GEEN BEDREIGING VAN DE 'EIGEN GROEP'; BEVESTIGEN IDENTITEIT VAN DE GROEP

Hogg, Van Knippenberg en Rast III (2012) stellen naar aanleiding van hun bevindingen rond inclusief leiderschap dat, om vooroordelen te verminderen, er een groepsnorm moet worden gecommuniceerd die niet de identiteit van de eigen groep aantast, maar die er juist vanuit gaat dat groepen verschillend zijn en dat goed met elkaar samenwerken tussen groepen, essentieel is. Want, zo beschrijven deze auteurs op basis van eerdere studies, dat in dat geval de groepsidentiteit niet wordt bedreigd. Wanneer mensen wel bedreigd worden in hun groepsidentiteit, en er wordt benoemd dat hun groep behoort tot een grotere groep, dan leidt dit tot weerstand (zie ook Felten, 2017).

Uit een latere studie van Hogg, Van Knippenberg en Rast III (2012) wordt dit inderdaad bevestigd. Belangrijke kanttekening hierbij is dat dit mogelijk vooral of zelfs alleen effectief is in het geval dat mensen het gevoel hebben dat hun groep bedreigd wordt. Als mensen niet het gevoel hebben dat hun groep bedreigd wordt, dan kunnen leiders ook aangeven dat de eigen groep niet veel verschilt van andere groepen.

REKENING HOUDEN MET VOORWAARDEN VOOR SOCIALE NORMEN COMMUNICEREN

Uit eerdere onderzoeken van KIS en Movisie over sociale normen ten aanzien discriminatie (zie: Felten, Taouanza & Keuzenkamp, 2016; Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015) komen verschillende randvoorwaarden naar voren over het stellen van sociale normen. We verwachten op basis van de hierboven genoemde studies dat dezelfde voorwaarden ook gelden voor de situatie waarin er sociale normen worden gesteld ten aanzien van meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd. Deze voorwaarden zijn onder meer:

- Let op wie de sociale norm communiceert.
De mening van iemand waarvan je al weet dat deze een andere mening heeft dan jij, neem je veel minder serieus (Abrams, Wetherell, Cochrane, Hogg & Turner, 1990; Deffuant, Amblard & Wesbuch, 2004; Hegselmann & Krause, 2002). Dit betekent dat de boodschap dat discriminatie niet oké is, niet alleen afkomstig zou moeten zijn van iemand die wordt gezien als 'eigen', maar ook van iemand van wie wordt verwacht dat deze ongeveer dezelfde mening heeft.
- Communiceer de sociale norm niet alleen top-down.
Voorkomen moeten worden dat mensen het idee krijgen dat sociale normen enkel van 'bovenaf' worden opgelegd, bijvoorbeeld door de regering (Legault, Gutsell & Inzlicht, 2011).
- Communiceer over wat mensen (moeten) vinden en niet wat mensen doen.
Als gecommuniceerd wordt dat mensen vaak het verkeerde gedrag vertonen, zoals in dit geval discrimineren, kan dat het idee geven dat het 'gewoon' is om te discrimineren en daarmee oké (Cialdini, Goldstein & Griskevicius, 2007; Cialdini, Reno & Kallgren, 1990; Cialdini, Kallgren & Reno, 1991; Schultz et al., 2007).

Inleiding	▶
Samenvatting & conclusies	▶
Literatuur	▶
Bijlagen	▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie

6. Morele verheffing ▶



SAMENVATTING PARAGRAAF 5

Het stellen van een duidelijke sociale norm op een consequente manier is zeer belangrijk, ondersteunen de geraadpleegde experts. Een algemene sociale norm voor sociaal en onbevooroordeeld gedrag zal leiden tot een positiever omgang tussen mensen, zo veronderstellen verschillende studies. Er is een aantal aanwijzingen gevonden dat dit zou kunnen kloppen.

Zo zijn er aanwijzingen uit onderzoek naar 'inclusief leiderschap' dat, wanneer leiders bij mensen het gevoel versterken dat zij bij een groep horen die gelijkheid, tolerantie of soortgelijke normen nastreeft, dit mogelijk hun houding naar verschillende gediscrimineerde groepen verbetert. Dit komt doordat iedereen zich gedraagt naar hoe die denkt dat past bij de groep. En wanneer de groepsleden dit beeld bevestigen, worden groepsnormen nog sterker.

Hoe die groepsnorm gecommuniceerd moet worden, hangt onder meer af van of de groep zich bedreigd voelt of juist niet. Hiermee moet echter wel rekening worden gehouden met de voorwaarden om een sociale norm te kunnen communiceren: bijvoorbeeld dat deze niet top-down moet voelen, uit de eigen groep moet komen en moet beschrijven wat mensen vinden, in plaats van wat ze doen.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie

6. Morele verheffing ▶



6 Morele verheffing

In de vorige paragrafen zijn bekende typen interventies benoemd die de houding ten aanzien van gestigmatiseerde groepen kan verbeteren en er is nagegaan of dit ook werkt ten aanzien van meerdere groepen tegelijkertijd. In deze paragraaf komt een nieuw en ander type interventie aan bod dat in essentie de houding verbetert ten aanzien van meerdere gestigmatiseerde groepen. Het gaat om interventies die het gevoel van morele verheffing stimuleren waardoor mensen zich beter en nobeler gaan gedragen naar anderen.

'Morele verheffing' is een vrije vertaling van het begrip '*moral elevation*' en verwijst naar de emotionele reactie op 'morele schoonheid', aldus een review van Pohling & Diessner (2016). Het gaat om een reactie op vrijgevigheid, zachtaardigheid, liefde, compassie, vergevingsgezindheid, dankbaarheid, moed, loyaliteit, zelfopoffering of een andere goede daad (Pohling & Diessner, 2016). De eerste die volgens Pohling en Diessner (2016) *moral elevation* op de kaart zette, is de onderzoeker Haidt in 2000. Volgens Haidt gaat het om een warm of *glowing* gevoel in de borst dat ervoor zorgt dat mensen betere mensen willen zijn. Het is het tegenovergestelde van sociale walging: een soort misselijk gevoel wanneer je mensen afschuwelijke dingen ziet doen zoals incest (Haidt, 2000).

Moral elevation kan zorgen voor positief gedrag naar mensen. In een experiment van Schnall, Roper en Fessler (2010) was te zien hoe mensen die een filmclub van Oprah bekeken waarin muzikanten hun mentoren bedankten voor hun hulp, zelf ook direct daarna meer geneigd waren om anderen te helpen. Dat bleek inderdaad het geval, in vergelijking met controlegroepen, en dit was toe te schrijven aan het gevoel van *elevation* of verheffing.

WERKT HET?

Er zijn verschillende studies die een positief effect aantonen van *moral elevation* op houding en gedrag naar minderheden zoals etnische minderheden en homoseksuelen.

Allereerst is een zeer recente studie van Krämer, et al. (2017). In een quasi-experimentele studie met een controlegroep (N= 749) werd getest of het laten zien van verschillende Youtube-filmpjes, waarin menselijke vriendelijkheid te zien was invloed had op stereotyperende beelden die mensen hadden van verschillende minderheidsgroepen in de samenleving. Uit hun analyse bleek er een significante correlatie te bestaan tussen het kijken naar de video, het effect van *elevation* en de intentie om meer met minderheidsgroepen om te gaan. Een van de beperkingen die de auteurs beschreven is dat de setting van het experiment ervoor kan zorgen dat participanten zich gedwongen voelden om positiever te zijn ten aanzien van minderheden. Toch kun je uit deze studie concluderen dat het kijken naar menselijke vriendelijkheid een positieve invloed heeft op de houding van mensen ten aanzien van minderheden, waarbij stereotyperende beelden worden verminderd (Krämer, et al. 2017).

Deze positieve resultaten sluiten aan bij een eerder onderzoek van Freeman, Aquino en McFerran uit 2009. Zij keken naar 'sociale dominantie' en *moral elevation*. Mensen die sterk uitgaan van sociale dominantie, gaan uit van hiërarchieën tussen groepen en geloven in een orde waarin dominante groepen de baas zijn. Deze mensen gedragen zich minder goed naar mensen die zij beschouwen als onderdeel van 'een andere, minder dominante, groep'. Maar via *moral elevation* blijkt dit verminderd te kunnen worden (met als uitzondering het geloven in sociale ongelijkheid, zie voorwaarden).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepiendenken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing



In dit experiment zagen 'witte' mensen een filmpje over een (totaal niet-gerelateerd aan afkomst of ras) onbaatzuchtige daad. Een deel van deze 'witte' mensen ging door het zien van een onbaatzuchtige daad van een ander, geld doneren aan een goed doel voor zwarte mensen, ondanks dat zij geloven in 'sociale dominantie'. Dit was te verklaren door *moral elevation* na het zien van de onbaatzuchtigheid.

Uit een experiment van Oliver, et al. (2015), komen ook mooie resultaten. In het onderzoek kregen bijna tweehonderd witte studenten een filmpje te zien dat bedoeld was *elevation* op te roepen. De controlegroepen kregen andere filmpjes te zien. Bijzonder was dat het filmpje gericht op *elevation* niet ging over diversiteit of over een bepaalde ethnische groep maar slechts inspirerende filmpjes waren: het betrof een man die *free hugs* uitdeelde op straat en een filmpje waarin muzikanten samen op straat muziek gingen maken. De filmpjes zorgden ervoor dat de deelnemers (a) vaker vonden dat de mensheid goed is, (b) sterke gevoelens van verbondenheid met andere mensen kregen en (c) positieve expliciete (maar niet impliciete) houdingen kregen ten opzichte van niet-witte mensen. Het veranderde niet hun impliciete houding ten aanzien van niet-witte mensen.

In een studie van Shade, Kim, Jung en Oliver (2015) zien we ook dat *elevation* zorgt voor een positieve houding ten aanzien van een gestigmatiseerde groep (in dit geval mensen met overgewicht en tienermoeders) maar hierin is niet getest of dit ook effect had op de houding ten aanzien van andere gestigmatiseerde groepen.

Omdat zoals eerder aangegeven *moral elevation* wordt gezien als het tegenovergestelde van *moral disgust* en dit laatste een rol speelt bij vooroordelen tegen homoseksuelen, werd in een onderzoek van Lai, Haidt en Nosek (2014) onderzocht of *moral elevation* impliciete en expliciete attitudes ten aanzien van homoseksuelen kon verminderen. Er werd een online experiment opgezet met deelnemers uit verschillende Engelstalige landen. De deelnemers werden willekeurig ingedeeld in de experimentele groep of een van de controlegroepen. De experimentele groep kreeg video's te zien gericht op *moral elevation*, waaronder de eerder genoemde video van Oprah. Er bleek een klein effect op het verminderen van zowel impliciete als expliciete vooroordelen ten aanzien van homoseksuelen. Echter, ten aanzien van

impliciete en expliciete vooroordelen op basis van huidskleur, werden geen effecten gevonden. Volgens de onderzoekers is dit te verklaren omdat *moral disgust* geen rol speelt bij vooroordelen op basis van afkomst. Echter, in het onderzoek van Oliver, et al. (2015), was er wel een effect op basis van de expliciete houding ten aanzien van niet-witte mensen. En ook in het onderzoek van Krämer et al. (2017) zagen we een positief effect op gedragsintentie naar minderheden. En in de studie van Shade, Kim, Jung en Oliver (2015) kwamen er effecten voor hele andere groepen naar voren: namelijk mensen met overgewicht en tienermoeders. Hoe kan dat? Ook reviewers Thomson en Siegel (2017) noemen deze contradictie in uitkomsten en geven aan dat er meer onderzoek nodig is om zicht te krijgen op hoe dit precies in elkaar steekt.

Moral elevation lijkt er dus op de korte termijn voor te zorgen dat mensen zich beter gedragen naar mensen uit verschillende gestigmatiseerde minderheidsgroepen, ook als die groep niet eens genoemd is in de interventie. Maar het effect op de lange termijn is discutabel aldus een review van Pohling en Diessner (2016). Er is onderzoek van Diessner, Rust, Solom, Frost en Parsons (2006) dat aantoonde dat er na een week effect te zien is in het zelf rapporteren van moreel goed gedrag, na een periode van 12 weken lang schrijven over 'morele schoonheid'. Onduidelijk blijft in hoeverre dit ook effect heeft op vooroordelen of discriminatie. Ook in een studie van Cox (2010) wordt een effect gevonden na drie maanden gericht op *moral elevation* maar niet getest is in hoeverre dit invloed had op vooroordelen of discriminatie.

VERKLARINGEN

Het gevoel dat anderen mensen moreel goed zijn of dat de mensheid goed is, is een van de verklaringen voor het effect van *moral elevation*: doordat je vindt dat mensen goed zijn, ga je zelf ook nastreven om een goed mens te zijn, zo komt naar voren in de review van Thomson en Siegel uit 2017.

Een andere verklaring zou zijn dat door *elevation* een persoon zelf sociale doelen gaat stellen (Thomas & Siegel, 2007). Dit laatste sluit

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing

aan bij de resultaten van een studie van Schnal en Roper (2012). Uit deze experimentele studie komt naar voren dat mensen hun pro-sociale gedrag na *moral elevation* wordt versterkt wanneer zij eerst de opdracht krijgen om na te denken over hun eigen goede eigenschappen. In het bijzonder wanneer mensen sociaal gedrag van zichzelf benoemen, is de kans groter dat zij daarna een ander helpen. Dat betekent dat *moral elevation* eigenlijk een soort 'morele empowerment' is: het bevestigt je eigen sociale normen en waarden.

VOORWAARDEN

Een goede daad zien

Moral elevation wordt tweemaal gebracht door het zien van een goede daad van een ander en het liefst een goede daad die veel moeite of zelfopoffering vraagt (Thomas & Siegel, 2017). Het moet dus gaan over scènes of fragmenten waarin dit duidelijk te zien is, anders werkt het mogelijk niet. Een fragment dat slechts mooi is maar niet een appel doet op de eigen moraal, is niet voldoende (Aquino, et al. 2009).

Je zelfvertrouwen versterken

Uit de studie van Schnal en Roper (2012) komt naar voren dat *moral elevation* in het bijzonder goed werkt wanneer er eerst sprake is van *self affirmation*. Dit sluit aan bij de theorie en onderzoeken over *self affirmation*: wanneer mensen zich beter voelen over zichzelf, zijn ze vaak minder bevooroordeeld (Sherman & Cohen, 2006).

Self affirmation houdt in dat iemand moet reflecteren op zijn of haar meest gewaardeerde positieve kenmerken/eigenschappen. Uit een experimentele studie van Stone, Whitehead, Schmader en Focella (2011) blijkt dat wanneer er *self affirming* vragen gesteld worden aan mensen die online discrimineren, zij zich minder aangevallen voelen wanneer zij aangesproken worden op hun vooroordelen en eerder bereid zijn om het slachtoffer te leren kennen. Het gaat bijvoorbeeld om vragen zoals: "Hoe heb jij iemand vandaag kunnen helpen?" of "Wanneer was je heel creatief en wat deed je toen?" Het 'egalitaire zelfbeeld' van de dader wordt dan (voor zover mogelijk) centraal gezet. Een voorbeeldvraag om iemand te corrigeren hierbij, is: "Ik ben verbaasd dat je dat zegt/doet, aangezien ik dacht dat

jij gelijkwaardigheid belangrijk vindt." Door zulke vragen zouden mensen die discrimineren een minder defensieve houding hebben ten opzichte van het slachtoffer en zouden zij meer bereid zijn zich in te leven in het slachtoffer. Dit werkt bij verschillende doelgroepen maar in het bijzonder goed bij mensen die hoog scoren op vooroordelen (Taouanza & Felten, 2017).

Lastiger bij mensen die geloven in ongelijkheid

Mensen die geloven dat mensen niet gelijk zijn en er vanuit gaan dat de ene groep meer waard is dan de andere groep, worden minder geraakt door *moral elevation*. Dit kwam naar voren uit de genoemde studie van Freeman, et al. (2009). De 'witte' mensen die geloven in sociale ongelijkheid, doneerden in verhouding iets minder geld voor een doel voor zwarte mensen, na het zien van een onbaatzuchtige daad van een ander.

SAMENVATTING PARAGRAAF 6

Morele verheffing is een vrije vertaling van het begrip *moral elevation* en het verwijst naar de emotionele reactie op morele schoonheid: een goede, onbaatzuchtige daad, een daad uit dank of een daad van zelfopoffering. Het zien van zulke daden, zorgt ervoor dat mensen zich beter en nobeler willen gaan gedragen naar anderen. Het blijkt dat wanneer iemand getuige is van de morele verheffing van een ander, dit kan leiden tot minder vooroordelen direct na afloop. Door het zien van een dergelijke boodschap, krijgen mensen het gevoel dat de mensheid goed is en gaan zij zelf ook nastreven om een goed mens te zijn. Of dit op de lange termijn zo werkt, is niet duidelijk.

Een mogelijke verklaring voor het positieve effect van *moral elevation* is dat het eigenlijk een soort morele empowerment is: het bevestigt mensen in hun normen en waarden omtrent gelijkheid en sociaal gedrag. Het werkt dan ook beter wanneer mensen eerst bevestigd worden in hun goede gedrag of intenties. Een belangrijke voorwaarde voor het effect is het zien van een echte goede daad en niet slechts het zien van iets dat 'mooi' is. Een beperking van *moral elevation* is dat het minder goed werkt bij mensen die een tegenstander van gelijkheid tussen mensen zijn.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing



Samenvatting en conclusies

Voor deze studie hebben we zowel in de literatuur als vanuit de praktijk onderzocht wat er werkt bij het bestrijden van meerdere discriminatievormen. Kan je met één aanpak ervoor zorgen dat iemand bijvoorbeeld minder islamofob, minder afrofoob en homofoob is? Of verschillen de specifieke vooroordelen te veel van elkaar en is een specifieke aanpak toch nodig? Wanneer is dat nodig en wanneer niet?

De volgende onderzoeksvraag staat centraal in deze studie:

Kunnen verschillende vormen van discriminatie (bijvoorbeeld moslimdiscriminatie, antisemitisme en afrofobie) vanuit één interventie worden verminderd en zo ja onder welke voorwaarden?

We hebben hiervoor gebruik gemaakt van wetenschappelijke literatuur en kennis verkregen tijdens een werkconferentie met experts die zich bezig houden met het bestrijding van discriminatie.

DEZELFDE VOOROORDELEN VOOR MEERDERE GROEPEN

Wanneer iemand vooroordelen heeft ten aanzien van een bepaalde groep, dan is de kans groot dat deze persoon ook vooroordelen heeft ten aanzien van een andere groep. Iemand die racistisch is, is gemiddeld vaker ook seksistisch, transfoob, homofoob en nog meer. Er zijn namelijk duidelijke overeenkomsten tussen de vooroordelen over verschillende groepen.

Mensen met sterke vooroordelen hechten veel waarde aan autoriteit: zij hebben gemiddeld vaker een houding die uitgaat van ongelijkheid en hiërarchie tussen mensen. Vooroordelen, ten aanzien van welke groep dan ook, kunnen dus deels verklaard worden door deze houding.

“Het is mooi dat verschillende vormen van discriminatie worden samengebracht. Er is concurrentie ontstaan tussen die ‘hun’ discriminatie op de kaart willen zetten. Daardoor ontstaat antipathie tussen minderheidsgroepen onderling.”

Tofik Dibi, schrijver

Maar er zijn ook duidelijke verschillen tussen de achterliggende oorzaken van de vooroordelen naar verschillen groepen toe: de ene groep wordt bijvoorbeeld afgewezen omdat ze worden gezien als ‘dissident’ en de ander omdat ze lager in de sociale hiërarchie staat. Ook spelen verschillende onderliggende emoties die een relatie hebben met vooroordelen een rol: waar de ene groep gevoelens van angst oproept, roept de andere groep gevoelens van walging en afkeer op.

En uiteraard krijgen mensen vaak te maken met een mix van vooroordelen. Dat is geen simpele optelsom van vooroordelen (je bent vrouw + je bent islamitisch + je hebt een donkere huidskleur), zo laat het *kruispuntdenken* of *intersectioneel denken* zien. Iedere combinatie brengt weer andere vooroordelen met zich mee.

Om vooroordelen ten aanzien van meerdere groepen tegelijkertijd te bestrijden lijkt het daarom enerzijds logisch om (a) een specifieke aanpak te ontwikkelen voor verschillende vooroordelen maar anderzijds ook in te zetten op (b) het stimuleren van een houding die uitgaat van de gelijkheid tussen alle mensen. Hieronder worden aanpakken beschreven vanuit deze laatste strategie.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



VIJF AANPAKKEN EN PRAKTISCHE TIPS

Hieronder geven we per type aanpak weer in hoeverre de aanpak potentie heeft om discriminatie bij meerdere groepen tegelijkertijd aan te pakken.

A. Contacttheorie: elkaar leren kennen

De contacttheorie stelt dat wanneer verschillende groepen die vooroordelen hebben ten opzichte van elkaar, een betere houding naar elkaar kunnen krijgen wanneer zij een positieve ontmoeting hebben en elkaar leren kennen. Opvallend is bovendien dat door het positieve contact met mensen die worden gerekend tot de ene groep, iemand ook positiever kan worden naar mensen die worden gerekend tot een andere groep. Dat heet het *secondary transfer effect*.

VOORBEELD: Een klas met, met name 'witte' kinderen heeft een positieve ontmoeting met iemand van Turkse afkomst. Onder de juiste voorwaarden gaan zij daardoor niet alleen positiever denken over mensen van Turkse komaf maar ook over bijvoorbeeld mensen van Marokkaanse komaf⁶.

Tips

- Maak van tevoren duidelijk welke groepen wanneer en hoe gediscrimineerd worden en zorg dat overeenkomsten duidelijk zijn tussen bijvoorbeeld iemand die gediscrimineerd wordt vanwege Roma-zijn en iemand die gediscrimineerd wordt vanwege Surinaams-zijn. Laat zien dat zij vergelijkbare ervaringen van discriminatie kunnen hebben.
- Houd er rekening mee dat het alleen werkt bij duidelijk onderscheiden groepen; wanneer minderheden worden gezien als 'anonieme massa' werkt het mogelijk niet.
- Zet deze aanpak niet in bij mensen die er sterk van overtuigd zijn dat mensen onderling niet gelijkwaardig zijn; voor hen heeft deze aanpak weinig zin.

- Een variant is 'kennismaking' via film, theater of boeken; ook ontmoeting met fictieve karakters kan vooroordelen breed (dus ten aanzien van verschillende groepen) verminderen.

B. Oefenen met anti-stereotiep denken

Stereotypen worden 'automatisch' gevormd in het brein, zonder dat mensen dat zelf bewust in de gaten hebben. Mensen kunnen oefenen in anti-stereotiep denken door allerlei voorbeelden te noemen van anti-stereotypen zoals brandweervrouwen of moslimhipsters. Deze aanpak kan effectief zijn, onder de juiste voorwaarden. Hiermee wordt namelijk de cognitieve flexibiliteit getraind of worden stereotypen tijdelijk minder actief.

VOORBEELD: de selectiecommissie in een sollicitatieprocedure wordt getraind in het oefenen in antistereotiep denken; zij worden uitgedaagd om voorbeelden te noemen van anti-stereotypen op het gebied van afkomst, leeftijd, religie, sekse en beperking.

Tips

- Oefening baart kunst; anti-stereotiep denken moet goed getraind en herhaald worden.
- Zorg dat deelnemers niet slechts (passief) voorbeelden zien van anti-stereotypen maar dat zij zelf ook anti-stereotypen bedenken.
- Houd er rekening mee dat het helaas niet werkt bij mensen die 'sterk intellectueel nieuwsgierig zijn'; ofwel mensen die al gewend zijn om *out of the box* te denken. Zij steken er weinig van op, omdat zij niet verrast worden door anti-stereotiep denken.
- Zet deze aanpak alleen in bij mensen die uit zichzelf gemotiveerd zijn om hun stereotiepe denken te verminderen.
- Wanneer mensen het anti-stereotiep denken moeten toepassen, is het belangrijk dat zij niet proberen om zich onttrekken aan de beïnvloeding van anti-stereotiep denken. Als zij bijvoorbeeld direct na de oefening een kandidaat moeten selecteren in een sollicitatieprocedure, is er geen effect. Het kan daarom helpen om de oefening eerder te doen of mensen tijdens de selectie, af te leiden met een andere taak.

⁶ De voorbeelden bij aanpak a t/m e zijn afgeleid uit de bestudeerde literatuur maar niet in die specifieke hoedanigheid getest in de praktijk.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



C. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen

Veel interventies richten zich op de 'bewustwording van de eigen vooroordelen en stereotypen'. Dit werkt alleen wanneer mensen die geconfronteerd zijn, het als vervelend ervaren en zich schuldig voelen dat zij vooroordelen hebben. Alleen dan zullen zij hun vooroordelen en stereotypen onder controle willen krijgen.

Er zijn echter te weinig aanwijzingen dat vooroordelen ten aanzien van verschillende groepen mensen gecontroleerd en verminderd kunnen worden middels één confrontatie.

VOORBEELD: sociaal werkers worden tijdens een cursus geconfronteerd met hun eigen impliciete vooroordelen en stereotypen ten aanzien van meerdere gronden. Vervolgens gaan zij oefenen in de cursus hoe zij deze impliciete vooroordelen en stereotypen corrigeren en voorkomen dat deze invloed hebben op hun gedrag.

Tips

- Ga het ongemak niet uit de weg; als mensen zich schuldig voelen omdat ze zich 'betrappt' voelen op een vooroordeel, dan is dat juist een belangrijk leermoment.
- Zorg er tegelijkertijd voor dat mensen het gevoel hebben te mogen leren; dus jezelf betrappen op vooroordelen of stereotypen te beschouwen als leermoment.
- Zet deze aanpak alleen in voor mensen die in staat zijn zelfcontrole uit te oefenen (het werkt dus meestal niet goed bij pubers).
- Zet deze aanpak alleen in bij mensen die uit zichzelf gemotiveerd zijn om vooroordelen en stereotypen aan te pakken; houd er rekening mee dat een persoon wel het ene type vooroordeel wil minder (bijvoorbeeld ten aanzien van homoseksuelen) maar niet het andere vooroordeel (bijvoorbeeld ten aanzien van seksisme).

D. Sociale normen stelen tegen discriminatie

Interventies waarin iemand vanuit gezag of als onderdeel van de groep discriminatie afkeurt, kunnen effectief zijn. Wanneer mensen een positieve mening van iemand uit hun eigen groep horen over een gestigmatiseerde groep, dan is de kans groot dat ze van houding veranderen. Maar kan iemand met één statement de sociale norm verstevigen ten aanzien van verschillende vormen van discriminatie? Er zijn bescheiden aanwijzingen dat wanneer je bij mensen het gevoel versterkt dat zij bij een groep horen die gelijkheid, tolerantie of soortgelijke normen nastreeft dit mogelijk hun houding naar verschillende gediscrimineerde groepen verbetert. Dit komt doordat iedereen zich gedraagt naar hoe hij of zij denkt dat past bij de groep, ook wel de 'perceptie van de sociale norm' genoemd.

VOORBEELD: de topbestuurder van een organisatie houdt een speech waarin zij benadrukt dat binnen de organisatie de idealen van gelijkheid en diversiteit hoog in het vaandel staan. Desondanks komt discriminatie nog wel voor binnen de organisatie maar de topbestuurder doet een moreel appel op iedere werknemer om te zorgen voor gelijke behandeling.

Tips

- Normen moeten niet *top down* worden gecommuniceerd; geef mensen het gevoel dat ze uit de groep zelf komen.
- Normen moeten communiceren wat mensen het wenselijke gedrag vinden (en niet wat ze verkeerd doen); communiceer dus niet dat 'iedereen discrimineert' want dit zou discriminatie kunnen normaliseren ('iedereen doet het toch?'). Maar communiceer in plaats daarvan dat er (steeds meer) mensen zijn discriminatie willen aanpakken.

Inleiding	▶
Samenvatting & conclusies	▶
Literatuur	▶
Bijlagen	▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



E. Morele verheffing

Dit type aanpak lijkt de houding ten aanzien van meerdere gestigmatiseerde groepen in essentie te verbeteren. Morele verheffing is een vrije vertaling van het begrip *'moral elevation'* en verwijst naar de emotionele reactie op 'morele schoonheid': 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 en gaan zij zelf nastreven 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. Het werkt dan ook beter wanneer mensen eerst bevestigd worden in hun goede gedrag of intenties.

VOORBEELD: jongeren in de klas kijken een aantal filmpjes van 'morele schoonheid': een goede onbaatzuchtige daad, een daad uit dank of een daad van zelfopoffering. Daarna gaat de docent met hen in gesprek over hoe zij als klas samen kunnen zorgen voor minder discriminatie en vooroordelen en meer gelijkheid en betrokkenheid bij elkaar.

Tips

- Laat een echt goede daad zien; idealiter met een vorm van zelfopoffering.
- Geef mensen de kans om hun zelfvertrouwen te vergroten; bijvoorbeeld door hen eerst na te laten denken over hun goede eigenschappen. In dat geval werkt de aanpak van morele verheffing namelijk beter.
- Zet deze aanpak niet in bij mensen die er sterk van overtuigd zijn dat mensen onderling niet gelijkwaardig zijn; voor deze mensen heeft deze aanpak weinig zin.

ALGEMENE PRAKTISCHE TIPS

Uit de wetenschappelijke literatuur en de werkconferentie met betrokken professionals en vrijwilligers, komen de volgende tips naar voren:

- **Diversiteit breed maar ook apart**

Omdat vooroordelen en stereotypen ten aanzien van verschillende groepen veel overeenkomsten hebben, ligt het voor de hand om bij de aanpak van discriminatie, in te zetten op het verminderen van discriminatie op meerdere gronden en ten aanzien van meerdere groepen tegelijkertijd. Maar omdat er ook duidelijke verschillen zijn tussen de achterliggende oorzaken van de vooroordelen over verschillen groepen en de emoties die daarmee gepaard gaan, is het ook logisch om aparte aandacht voor de verschillende vormen van discriminatie te hebben.

- **Maak een weloverwogen keuze voor een aanpak**

Kies je bijvoorbeeld voor het stimuleren van ontmoeting tussen mensen die aanvankelijk vooroordelen naar elkaar hebben (aanpak a.) of kies je bijvoorbeeld voor het oefenen van anti-stereotiep denken (b.)? Of allebei? Of toch voor een aanpak waarin je morele verheffing stimuleert bij deelnemers (aanpak e.)? Al deze aanpakken zouden kunnen werken, en kunnen ook gecombineerd worden, maar belangrijk is wel om een specifieke aanpak goed uit te werken, uit te voeren en rekening te houden met de bijhorende voorwaarden voor succes. Kortom, onderbouw je aanpak goed. Op basis van welke bewijzen, denk je dat deze werkt?

- **Check of je doelgroep past bij je aanpak**

Bijvoorbeeld: voor het (c.) creëren van bewustwording en stimuleren van zelfcontrole moet iemand wel goed gemotiveerd zijn. En daarbij moet deze persoon in staat zijn tot zelfcontrole: bij kinderen en pubers is dat bijvoorbeeld minder het geval dan bij volwassenen.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- **Check de voorwaarden**

Per aanpak zijn er specifieke voorwaarden waarvan het belangrijk is om rekening mee te houden. Deze voorwaarden kunnen cruciaal zijn voor het slagen van de aanpak. Zo werkt een positieve ontmoeting met iemand uit een gediscrimineerd groep alleen door voor andere gediscrimineerde groepen, wanneer deze groep echt gezien worden als een groep die gediscrimineerd wordt. Wanneer iemand ervan overtuigd is dat bijvoorbeeld Joden, homo's of vrouwen helemaal geen last hebben van discriminatie, dan heeft deze aanpak ook geen effect op de houding naar deze groepen.

- **Herhaling voor lange termijn-effect**

Voor de verschillende aanpakken is voor een lange termijn-effect mogelijk herhaling nodig, zo komt naar voren uit de wetenschappelijke literatuur en de praktijkervaringen van professionals en vrijwilligers. Het lijkt onwaarschijnlijk dat een ervaring van 'morele verheffing' (aanpak e.) lange tijd effect zal hebben. Herhaling is daarom nodig. Dit zelfde geldt voor (aanpak b.) anti-stereotiep denken. En ook bij (a.) het leren kennen van de ander, is bekend dat een band over een langere tijd, zoals bij vriendschap, beter werkt dan een korte ontmoeting.

WAT WETEN WE WEL EN WAT NIET?

- Uit het bewijs dat is gevonden, lijkt het plausibel dat de volgende aanpakken effectief zijn kunnen zijn: (a.) *elkaar leren kennen*, (b.) *oefenen met anti-stereotiep denken* en (e.) *morele verheffing*. Goed nieuws dus: deze aanpakken kunnen in de praktijk ingezet worden om discriminatie ten aanzien van meerdere groepen te verminderen; met de tips zoals hierboven beschreven, is plausibel dat gezorgd kan worden voor een effectieve aanpak.
- Kanttekening is dat zowel bij (a.) en (b.) nog onbekend is of er een lange termijn-effect mogelijk is; dit moet verder onderzocht worden. Mogelijk dat met herhaling gezorgd kan worden voor dit lange termijn-effect.
- Mogelijk werkt het om bij (d) een *algemene sociale norm* te stellen tegen verschillende typen discriminatie. Er is nog geen sluitend bewijs maar er zijn wel aanwijzingen dat het werkt.
- Of (c) *bewustwording* van stereotypen en vooroordelen in het algemeen, dus ten aanzien van meerdere groepen tegelijkertijd mogelijk is, klinkt logisch maar is nog nauwelijks op die manier onderzocht. Meer onderzoek hierover is nodig. Het wordt algemeen vaak aangenomen dat bewustwording van vooroordelen en stereotypen zich niet beperkt tot een specifieke groep, maar of en hoe dit precies werkt, is nog niet duidelijk.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Literatuur

- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Andersen, S. M., & Chen, S. (2002). The relational self: an interpersonal social-cognitive theory. *Psychological review*, 109(4), 619.
- Andriessen, I. (2017), *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau .
- Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014), *Ervaren discriminatie in Nederland*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 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.
- Aquino, K., Freeman, D., Reed II, A., Lim, V. K., & Felps, W. (2009). Testing a social-cognitive model of moral behavior: the interactive influence of situations and moral identity centrality. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 123.
- 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.
- Blair, I. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 6(3), 242-261.
- Bogatz, G. A., & Ball, S. (1971). *The Second Year of Sesame Street: A Continuing Evaluation*. Volume 1.
- Bowman, N. A., & Griffin, T. M. (2012). Secondary transfer effects of interracial contact: The moderating role of social status. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(1), 35.
- Browne Graves, S. (1999). Television and prejudice reduction: When does television as a vicarious experience make a difference?. *Journal of Social Issues*, 55(4), 707-727.
- Brylka, A., Jasinskaja-Lahti, I., & Mähönen, T. A. (2016). The majority influence on interminority attitudes: The secondary transfer effect of positive and negative contact. *International Journal of Intercultural Relations*, 50, 76-88.
- 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.
- Case, K. A. (2007). Raising white privilege awareness and reducing racial prejudice: Assessing diversity course effectiveness. *Teaching of Psychology*, 34(4), 231-235.
- Casey, B. J. (2015). Beyond simple models of self-control to circuit-based accounts of adolescent behavior. *Annual review of psychology*, 66, 295-319.
- Cohrs, J. C., Kaempfe-Hargrave, N., & Riemann, R. (2012). Individual Differences in Ideological Attitudes and Prejudice: Evidence From Peer-Report Data. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(2).

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- Cottrell, C. A., & Neuberg, S. L. (2005). Different emotional reactions to different groups: a sociofunctional threat-based approach to "prejudice". *Journal of personality and social psychology*, 88(5), 770.
- Cottrell, C. A., Richards, D. A., & Nichols, A. L. (2010). Predicting policy attitudes from general prejudice versus specific intergroup emotions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(2), 247-254.
- Cox, K. S. (2010). Elevation predicts domain-specific volunteerism 3 months later. *The Journal of Positive Psychology*, 5(5), 333-341.
- 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*, 1948550617750735.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Czopp, A. M., Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2006). Standing up for a change: Reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 784.
- Damer, E., Webb, T. L., & Crisp, R. J. (2017). Diversity Helps the Uninterested: Exposure to Counter-stereotypes Benefits People Low (But not High) in Need for Cognition. Retrieved from psyarxiv.com/3b65k.
- Daiber, C. (2017). *Attitude and intergroup anxiety generalisation as mediators of the secondary transfer effect of the contact-prejudice relationship among white South African Stellenbosch University students* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- Di Bella, L., & Crisp, R. J. (2016). Women's adaptation to STEM domains promotes resilience and a lesser reliance on heuristic thinking. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(2), 184-201.
- Diessner, R., Rust, T., Solom, R. C., Frost, N., & Parsons, L. (2006). Beauty and hope: A moral beauty intervention. *Journal of Moral Education*, 35(3), 301-317.
- Duckitt, J., & Sibley, C. G. (2007). Right wing authoritarianism, social dominance orientation and the dimensions of generalized prejudice. *European Journal of Personality*, 21(2), 113-130.
- 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.
- Ekehammar, B., Akrami, N., Gylje, M., & Zakrisson, I. (2004). What matters most to prejudice: big five personality, social dominance orientation, or right-wing authoritarianism?. *European journal of personality*, 18(6), 463-482.
- Felten, H., Emmen M. & Keuzenkamp, S. (2015). *Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroten van acceptatie van homoseksualiteit*. Utrecht: Movisie.
- Felten, H. (2016). *Rainbows & Refugees. Verkennend onderzoek naar wat werkt in het vergroten van de acceptatie van LHBT onder vluchtelingen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Felten, H. (2017). *Genderhokjes doorbreken: (hoe) werkt dat? De resultaten van een theorie-gestuurde evaluatie*. Utrecht: Alliantie Genderdiversiteit.
- 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 werving en selectie*. Utrecht: KIS.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- Felten, H., Taouanza, I., & Keuzenkamp, S. (2016). *Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale media-campagnes tegen discriminatie*. Utrecht: KIS
- Fiske, S. T. (2004). Intent and ordinary bias: Unintended thought and social motivation create casual prejudice. *Social Justice Research, 17*(2), 117-127.
- 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.
- 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.
- Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013): Stereotypen. In: Vonk, R. (2013) (red.) *Sociale psychologie*. Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten
- Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirkou, 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., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin, 132*(5), 692.
- Ghumman, S. & Barnes, C. (2013). Sleep and prejudice: A resource recovery approach. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(S2), E166-E178.
- Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology, 97*(1), 17.
- Gonsalkorale, K., Sherman, J. & Klauer, K. (2009). Aging and prejudice: Diminished regulation of automatic race bias among older adults. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(2), 410-414.
- Govorun, O. & Payne, B. (2006). Ego-depletion and prejudice: separating automatic and controlled components. *Social Cognition, 24*(2), 111-136.
- Haidt, J. (2000). The positive emotion of elevation. *Prevention & Treatment,*
- Harwood, J., Paolini, S., Joyce, N., Rubin, M., & Arroyo, A. (2011). Secondary transfer effects from imagined contact: Group similarity affects the generalization gradient. *British Journal of Social Psychology, 50*(1), 180-189.
- Herek, G. M., & McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual review of psychology, 64,* 309-333.
- Hertel, G., & Kerr, N. L. (2001). Priming in-group favoritism: The impact of normative scripts in the minimal group paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*(4), 316-324.
- Hewstone, M., & Hamberger, J. (2000). Perceived variability and stereotype change. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*(2), 103-124.
- Hodson, G., & Costello, K. (2007). Interpersonal disgust, ideological orientations, and dehumanization as predictors of intergroup attitudes. *Psychological Science, 18*(8), 691-698.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- Hogg, M. A. (2015). Constructive leadership across groups: How leaders can combat prejudice and conflict between subgroups. In *Advances in Group Processes* (pp. 177-207). Emerald Group Publishing Limited.
- Hogg, M. A., Knippenberg, D. van, & Rast III, D. E. (2012). Intergroup leadership in organizations: Leading across group and organizational boundaries. *Academy of management review*, 37(2), 232-255.
- Hogg, M. A., & Reid, S. A. (2006). Social identity, selfcategorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16: 7–30
- Hutter, R. R., & Crisp, R. J. (2005). The composition of category conjunctions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(5), 647-657
- Hsueh, M., Yogeewaran, K., & Malinen, S. (2015). "Leave your comment below": Can biased online comments influence our own prejudicial attitudes and behaviors?. *Human Communication Research*, 41(4), 557-576.
- Johnston, L., & Hewstone, M. (1992). Cognitive models of stereotype change: III. Subtyping and the perceived typicality of disconfirming group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 360-386
- Kang, S. K., & Bodenhausen, G. V. (2015). Multiple identities in social perception and interaction: Challenges and opportunities. *Annual review of psychology*, 66, 547-574.
- Kahneman, D., & Frederick, S. (2005). A model of heuristic judgment. *The Cambridge handbook of thinking and reasoning*, 267-293.
- 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 counterstereotypic training and related correction processes on the application of stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(2), 139-156.
- Krämer, N., Eimler, S. C., Neubaum, G., Winter, S., Rösner, L., & Oliver, M. B. (2017). Broadcasting one world: How watching online videos can elicit elevation and reduce stereotypes. *New Media & Society*, 19(9), 1349-1368.
- Lai, C. K., Haidt, J., & Nosek, B. A. (2014). Moral elevation reduces prejudice against gay men. *Cognition & Emotion*, 28(5), 781-794.
- 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.
- Lollot, S. D. (2013). *The secondary transfer effect of contact* (Doctoral dissertation, University of Oxford).
- Lub, V. (2014) *Kwalitatief evalueren in het sociaal domein*. Amsterdam: Boom lemma Uitgevers
- Mink, I., & Bon, S. van (2017). *Discriminatiecijfers in 2016*. Geraadpleegd van <https://www.discriminatie.nl/files/2017-05/discriminatiecijfers-2016-landelijk-rapport.pdf>
- Meeusen, C., Barlow, F. K., & Sibley, C. G. (2017). Generalized and specific components of prejudice: The decomposition of intergroup context effects. *European Journal of Social Psychology*, 47(4), 443-456.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- Meer, N., & Noorani, T. (2008). A sociological comparison of anti-Semitism and anti-Muslim sentiment in Britain. *The Sociological Review*, 56(2), 195-219.
- Meuleman, B., Abts, K., Slootmaeckers, K., & Meeusen, C. (2017). Gedifferentieerde dreiging en de verklaring van vooroordelen: Anti-immigranten attitudes, islamofobie, antisemitisme en homonegativiteit vergeleken. *Sociologos*, 38(1-2), 49-77.
- Miles, E., & Crisp, R. J. (2014). A meta-analytic test of the imagined contact hypothesis. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(1), 3-26
- Movisie (2018) *Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid*. In opdracht van Ministerie van Binnenlandse Zaken, Utrecht: Movisie.
- Monteith, M. J. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice-reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 469.
- Monteith, M. J., Ashburn-Nardo, L., Voils, C. I., & Czopp, A. M. (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. 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., & Mark, A. Y. (2005). Changing one's prejudiced ways: Awareness, affect, and self-regulation. *European review of social psychology*, 16(1), 113-154.
- Nairn, A., & Fine, C. (2008). Who's messing with my mind? The implications of dual-process models for the ethics of advertising to children. *International Journal of Advertising*, 27(3), 447-470.
- Nell, A. (2017). *The secondary transfer effect of intergroup contact: attitude and empathy generalisation amongst white South African students at Stellenbosch University* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- 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.
- Pager, D., & Quillian, L. (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 70(3), 355-380.
- 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
- Pang, V. O., & Park, C. D. (2003). Examination of the self-regulation mechanism: Prejudice reduction in pre-service teachers. *Action in Teacher Education*, 25(3), 1-12.
- 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.
- Pedersen, A., Walker, I., Paradies, Y., & Guerin, B. (2011). How to cook rice: A review of ingredients for teaching anti-prejudice. *Australian Psychologist*, 46(1), 55-63.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- Pedersen, A., Paradies, Y., Hartley, L. K., & Dunn, K. M. (2011). Bystander antiprejudice: Cross-cultural education, links with positivity towards cultural 'outgroups' and preparedness to speak out. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 5(1), 19-30.
- Pettigrew, T. F. (2009). Secondary transfer effect of contact: Do intergroup contact effects spread to noncontacted outgroups?. *Social Psychology*, 40(2), 55.
- 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.
- Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 811.
- Pohling, R., & Diessner, R. (2016). Moral elevation and moral beauty: A review of the empirical literature. *Review of General Psychology*, 20(4), 412.
- 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.
- Rast III, D. E., Hogg, M. A., & van Knippenberg, D. (2018). Intergroup leadership across distinct subgroups and identities. *Personality and Social Psychology Bulletin*,
- Remedios, J. D., Chasteen, A. L., Rule, N. O., & Plaks, J. E. (2011). Impressions at the intersection of ambiguous and obvious social categories: Does gay+Black= likable?. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(6), 1312-1315.
- 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.
- Sherman, D. K., & Cohen, G. L. (2006). The psychology of self-defense: Self-affirmation theory. *Advances in experimental social psychology*, 38, 183-242.
- Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2005). The parasocial contact hypothesis. *Communication Monographs*, 72(1), 92-115.
- Schmid, K., Hewstone, M., Küpper, B., Zick, A., & Wagner, U. (2012). Secondary transfer effects of intergroup contact: A cross-national comparison in Europe. *Social Psychology Quarterly*, 75(1), 28-51.
- Schnall, S., Roper, J., & Fessler, D. M. (2010). Elevation leads to altruistic behavior. *Psychological science*, 21(3), 315-320.
- Schnall, S., & Roper, J. (2012). Elevation puts moral values into action. *Social Psychological and Personality Science*, 3(3), 373-378.
- Schütz, H., & Six, B. (1996). How strong is the relationship between prejudice and discrimination? A meta-analytic answer. *International Journal of Intercultural Relations*, 20(3-4), 441-462.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- 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.
- 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.
- Soble, J. R., Spanierman, L. B., & Liao, H. Y. (2011). Effects of a brief video intervention on White university students' racial attitudes. *Journal of Counseling Psychology*, 58(1), 151.
- Somhorst, L. K. (2014). *Antisemitisme en Islamofobie: Te vergelijken fenomenen?* Master's thesis.
- Spanierman, L. B., & Heppner, M. J. (2004). Psychosocial Costs of Racism to Whites Scale (PCRW): Construction and Initial Validation. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 249.
- Steinberg, L. (2008). A social neuroscience perspective on adolescent risk-taking. *Developmental review*, 28(1), 78-106.
- Steinberg, L., Icenogle, G., Shulman, E. P., Breiner, K., Chein, J., Bacchini, D., ... & Fantl, K. A. (2018). Around the world, adolescence is a time of heightened sensation seeking and immature self-regulation. *Developmental science*, 21(2), e12532.
- Tadmor, C. T., Chao, M. M., Hong, Y. Y., & Polzer, J. T. (2013). Not just for stereotyping anymore: Racial essentialism reduces domain-general creativity. *Psychological Science*, 24(1), 99-105.
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.
- Taouanza, I., Felten, H., Keuzenkamp, S. (2016) *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeekkomsten*. Utrecht: KIS
- 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.
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L., & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of personality and social psychology*, 36(7), 778.
- Thomson, A. L., & Siegel, J. T. (2017). Elevation: A review of scholarship on a moral and other-praising emotion. *The Journal of Positive Psychology*, 12(6), 628-638.
- 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., & Feddes, A. R. (2011). How intergroup friendship works: A longitudinal study of friendship effects on outgroup attitudes. *European Journal of Social Psychology*, 41(7), 914-923.
- Van Laar, C., Levin, S., Sinclair, S., & Sidanius, J. (2005). The effect of university roommate contact on ethnic attitudes and behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(4), 329-345.
- Vasiljevic, M., & Crisp, R. J. (2013). Tolerance by surprise: Evidence for a generalized reduction in prejudice and increased egalitarianism through novel category combination. *PLoS one*, 8(3), e57106.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶

- 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.
- Vezzali, L., Di Bernardo, G. A., Stathi, S., Cadamuro, A., Láštíková, B., & Andraščíková, S. (2018). Secondary transfer effect among children: The role of social dominance orientation and outgroup attitudes. *British Journal of Social Psychology, 57*, 647-566.
- Vezzali, L., Stathi, S., Giovannini, D., Capozza, D., & Trifiletti, E. (2015). The greatest magic of Harry Potter: Reducing prejudice. *Journal of Applied Social Psychology, 45*(2), 105-121.
- Weber, R., & Crocker, J. (1983). Cognitive processes in the revision of stereotypic beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology, 45*, 961-977.
- Wekker, G. & Lutz, H., (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland', In M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (red.), *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingenbeweging in Nederland*. Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.
- Whitley Jr, B. E. (1999). Right-wing authoritarianism, social dominance orientation, and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(1), 126.
- Wonderen, R. van & van Kapel, M. (2017). *Rapport oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- Wonderen, R. van & Wagenaar, W. (2015). *Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut en de Anne Frank Stichting.
- 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.
- Zick, A., Wolf, C., Küpper, B., Davidov, E., Schmidt, P., & Heitmeyer, W. (2008). The Syndrome of Group-Focused Enmity: The Interrelation of Prejudices Tested with Multiple Cross-Sectional and Panel Data. *Journal of Social Issues, 64*(2), 363-383.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 42*, 1115–1134.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Bijlage 1

Overzicht van geraadpleegde experts

Tofik Dibi	Schrijver
Aminata Cairo	Lector Inclusive Education bij de Haagse Hogeschool
Lody van de Kamp	Rabbijn en schrijver
Jerry King Luther Afriye	Dichter en oprichter van Nederland Wordt Beter
Laura Coello Eertink	Directeur Inclusive Works

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



Bijlage 2

Uitdagingen voor de toekomst

Op een werkconferentie genaamd “Meerdere vliegen in een klap” zijn de voorlopige resultaten gepresenteerd van de eerste fase (literatuuronderzoek) van het onderzoek aan groep van ongeveer 40 professionals en vrijwilligers die betrokken zijn bij de aanpak van discriminatie. Op deze werkconferentie hebben deelnemers aangegeven wat hun vragen, knelpunten ofwel uitdagingen voor de toekomst zijn wanneer het gaat om bestrijden van meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd. Deze worden hieronder beschreven.

- **Hoe creëren we verbinding tussen verschillende belangengroepen en bewegingen?**

Hoe zorgen we voor gedeelde ambitie en plannen tussen bijvoorbeeld de antiracismebeweging en de LHBT-beweging? Hoe zorgen we dat de mensen in deze verschillende bewegingen elkaars bondgenoot worden? Wanneer er meer solidariteit en bondgenootschap is, is de verwachting dat de bewegingen beter hun doelen kunnen bereiken, zo kwam op de werkconferentie meerdere malen naar voren.

- **Hoe en op welke manier kan de aanpak van discriminatie aan antipest aanpakken worden gekoppeld?**

Pesten en discriminatie hebben veel overeenkomsten. Hoe kan binnen antipest aanpakken ook aandacht zijn voor discriminatie en omgekeerd?

- **Welk type interventies zijn geschikt om discriminatie op sociale media aan te pakken?**

Veel aanpakken zijn gericht op discriminatie tussen mensen persoonlijk maar hoe gaat dit wanneer discriminatie plaatsvindt op de online sociale media?

- **Hoe en wanneer werkt bewustwording en zelfcontrole van meerdere vormen van vooroordelen en stereotypen tegelijkertijd?**

Het werken aan bewustwording was voor veel professionals en vrijwilligers een belangrijk doel. Uit het literatuuronderzoek kwam naar voren dat het nog niet duidelijk is of en hoe dit werkt voor meerdere typen vooroordelen en stereotypen tegelijkertijd. Uitzoeken of en hoe dit werkt, lijkt daarmee van groot belang.

- **Onderzoek in de praktijk naar interventies die meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd aanpakken.**

Wetenschappelijk onderzoek naar wat werkt is belangrijk maar ook van belang is om aan de slag te gaan in de Nederlandse praktijk en te bekijken hoe dit werkt. Welke voorwaarden komen er uit de praktijk? Worden de voorwaarden uit de wetenschap bevestigd?

- **Hoe omgaan met weerstand tegen het thema discriminatie?**

De aanwezige professionals en vrijwilligers merken dat het praten over discriminatie, vooroordelen en stereotypen weerstand kan oproepen. Hoe houd je de verbinding wanneer deze weerstand ontstaat? Hoe kun je omgaan met die weerstand? In de praktijk wordt er vaak geworsteld met deze vraag.

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- **Discriminatie tussen minderheden onderling**

Veel onderzoeken zijn gericht op achterhalen wat werkt om vooroordelen en stereotypen te verminderen bij 'witte' mensen. Maar hoe werkt dat wanneer je discriminatie tussen minderheden onderling wil verminderen, zo vragen verschillende professionals en vrijwilligers zich af.

- **Wat werkt voor kinderen?**

Een deel van de professionals en vrijwilligers die aanwezig waren op de werkconferentie, werkt aan discriminatie verminderen op middelbare en basisscholen. De vraag die hieruit naar voren komt is wat specifiek werkt voor kinderen en jongeren. En zou het niet beter zijn om te beginnen met juiste hele jonge kinderen? Maar welke aanpakken zijn dan effectief?

- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiep denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶



- Inleiding ▶
- Samenvatting & conclusies ▶
- Literatuur ▶
- Bijlagen ▶

COLOFON

De auteurs spreken hun speciale dank uit aan de volgende deskundigen: Tofik Dibi, Aminata Cairo, Lody van de Kamp, Jerry King Luther Afriyie en Laura Coello Eertink

Eindredactie: Mariette Hermans

Financier: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Hanneke Felten, Ikram Taouanza, René Broekroelofs.
Met dank aan Ron van Wonderen
Vormgeving: Suggestie & Illusie

Foto omslag: 123RF

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht, 2018

Kennisplatform Integratie & Samenleving

Kennisplatform Integratie & Samenleving Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie, gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. KIS doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Deze informatie wordt actief gedeeld met beleidsmakers bij gemeenten en andere overheidsinstellingen, politici, professionals werkzaam bij maatschappelijke organisaties, migrantenorganisaties en het bedrijfsleven. Doel van het programma is een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. In het Kennisplatform worden in 2018 diverse onderzoeksprojecten uitgevoerd die betrekking hebben op de integratie en participatie van (nieuwe) vluchtelingen in de Nederlandse samenleving, (zie www.kis.nl)

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie. T 030 230 32 60 | E info@kis.nl

1. Verschillende vooroordelen ▶

2. Contacttheorie: elkaar leren kennen ▶

3. Oefenen met anti-stereotiepen denken ▶

4. Controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen ▶

5. Sociale normen stellen tegen vormen van discriminatie ▶

6. Morele verheffing ▶

