

AUTEURS

HANNEKE FELTEN
AMMA ASANTE
ROELIEN DONKER
IRIS ANDRIESSEN
SAHAR NOOR

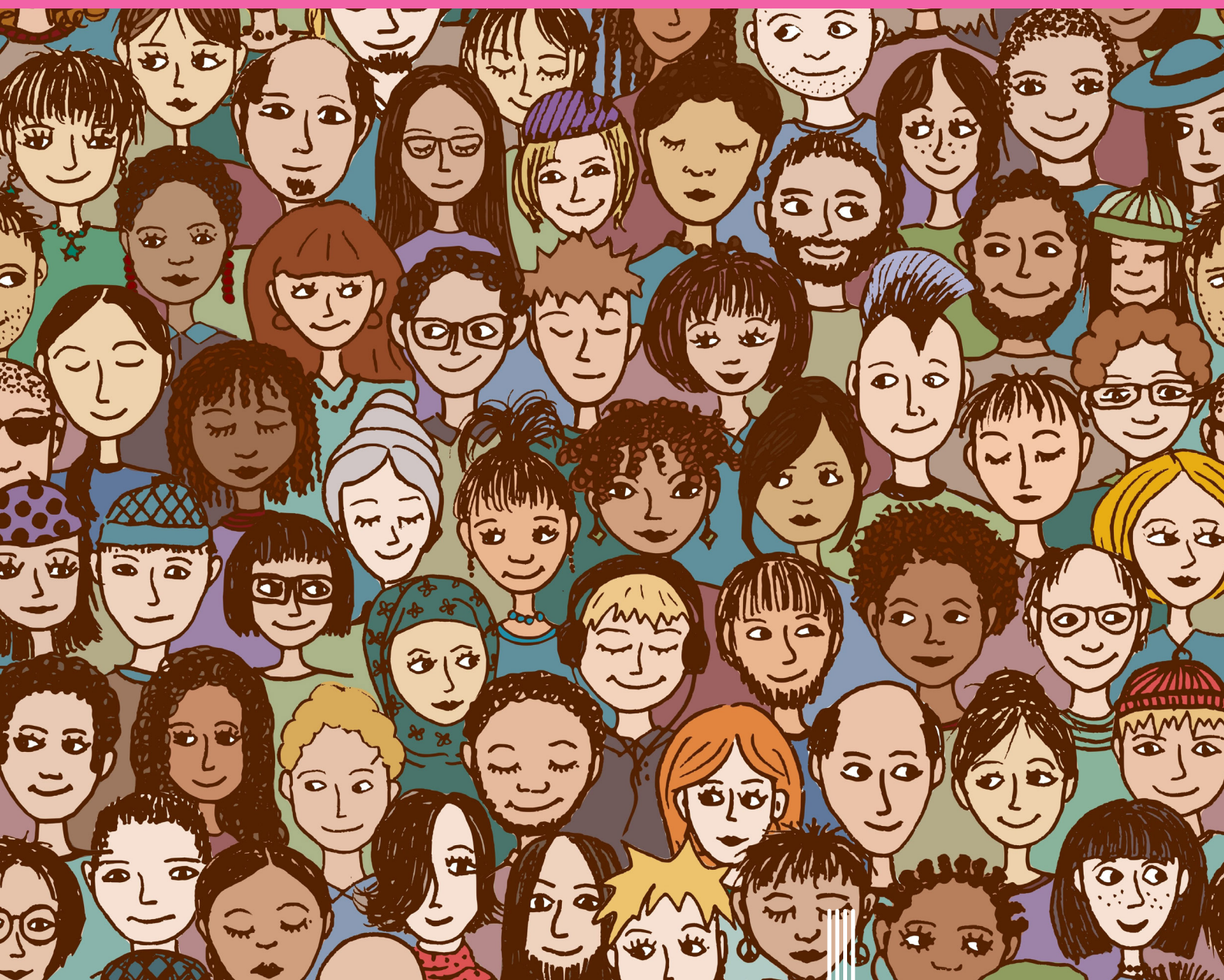


Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

MAART 2021

Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme

Een literatuuronderzoek



Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies.....	3
Inleiding	6
Wat is institutioneel racisme?.....	6
Onderzoeksvragen	7
Methode van onderzoek.....	8
Hoofdstuk 1: Algemene mechanismen	9
1.1 Sociale normen	9
1.2 Eerlijke processen.....	14
1.3 Verantwoording afleggen	18
1.4 Wetgeving.....	22
1.5 Bewustwording.....	26
1.6 Ontmoeting en inleving	30
Hoofdstuk 2: Institutioneel racisme op specifieke terreinen.....	34
2.1 Op de arbeidsmarkt	34
2.2 Bij en door de politie.....	40
2.3 In het onderwijs.....	44
2.4 Op de woningmarkt	46
Referenties.....	49

Samenvatting en conclusies

Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme? In deze literatuurverkenning hebben we dit op een rij gezet met daarbij specifieke aandacht voor de domeinen arbeidsmarkt, veiligheid, onderwijs en woningmarkt. We hebben meer dan 200 wetenschappelijke studies bestudeerd vanuit (met name) peer reviewed journals.

De term ‘institutioneel racisme’ heeft betrekking op racisme dat ingebed is in instituten: dat kunnen concrete organisaties zijn, zoals bedrijven, scholen en uitkeringsinstanties. Maar het kan ook gaan om een institutioneel veld, zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijsveld. Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Belangrijk is dat het kan gaan om twee typen regels of processen: (1) processen (regels of beleid) die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren, en (2) processen (regels of beleid) die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar in de praktijk wel ervoor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld. Kenmerkend is tot slot dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en het betreft niet het handelen van slechts één medewerker van een instituut. Voor meer informatie hierover zie het rapport [Institutioneel racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij](#).

Uitgaande van deze definitie hebben we in dit rapport in kaart gebracht wat er bekend is over de manier waarop processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels in een institutioneel veld zo veranderd kunnen worden dat racisme verminderd wordt. Daarbij hebben we zowel gekeken – zoals passend bij de definitie – naar processen die expliciet discriminerend zijn als naar processen die dat op zichzelf niet zijn, maar die wel tot discriminatie leiden.

In een aanpak van institutioneel racisme moet allereerst ingezet worden op een verandering van sociale normen. **Sociale normen** zijn van invloed binnen een bepaald bedrijf of organisatie, maar ook in heel institutioneel veld zoals de arbeidsmarkt als geheel. Duidelijke sociale normen tegen racisme en discriminatie zijn cruciaal omdat het sterk afhankelijk is van de waargenomen sociale norm of mensen in een bepaalde context wel of niet discrimineren. Die sociale norm wordt mede bepaald door **wetten**. Antidiscriminatie wetten, wetten die zorgen voor gelijkheid, maar ook wetten die bedrijven of organisaties of zelfs een geheel institutioneel veld aansporen om discriminatie te voorkomen, kunnen hierbij helpend zijn. Om te zorgen dat de sociale normen worden nageleefd en uitgewerkt in de praktijk, zullen in organisaties, bedrijven en instituten, **eerlijke processen** moeten worden ingericht. Het gaat om processen die niet alleen niet discrimineren (dus bijvoorbeeld géén etnische profilering toestaan) maar ook om processen die ervoor zorgen dat vooroordelen en stereotypen van individuele medewerkers geen kans krijgen of invloed hebben op de dienst die geleverd wordt. Daarnaast moet bij iedere nieuwe vorm van beleid of regels worden nagegaan of deze wel op gelijke wijze uitpakken voor mensen van verschillende achtergronden. Processen zijn alleen eerlijk wanneer zij leiden tot gelijke uitkomsten; dit structureel checken voordat nieuwe processen in een organisatie, bedrijf of gemeente worden ingevoerd, is dan ook cruciaal om institutioneel racisme te voorkomen.

Om ervoor te zorgen dat de naleving van sociale normen en het volgen van eerlijke processen niet vrijblijvend is, kan gekozen worden voor een aanpak gericht op **verantwoording afleggen**. Want als het bij organisaties, bedrijven of zelfs een heel institutioneel veld (en de mensen die daar werken) bekend is dat zij een grote kans hebben om verantwoording te moeten afleggen over gemaakte keuzes en gehanteerde processen, vermindert dit de kans op discriminatie. Uiteraard gaat het dan niet om het afleggen van verantwoording aan een collega of bekende, maar aan een autoriteit van buitenaf. Idealiter zijn dit zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond, want in dat geval doen witte mensen vaak beter hun best om zich te houden aan een norm van non-discriminatie. Om het effect van verantwoording te vergroten, kan gekozen worden voor het belonen van organisaties en bedrijven die het goed doen ('naming and faming'). In het geval van bedrijven met naamsbekendheid kan ook gekozen worden voor het straffen van deze bedrijven wanneer ze het niet goed doen ('naming and shaming').

Een valkuil bij de aanpak van institutioneel racisme blijkt om te focussen op individuen, terwijl institutioneel racisme juist bij uitstek geen individueel probleem is. Trainingen gericht op **bewustwording van eigen vooroordelen** bij individuen of aanpakken gericht op ontmoeting en inleving om vooroordelen van individuen te verminderen, kunnen echter wel helpend zijn wanneer deze onder de juiste voorwaarden worden toegepast. Deze aanpakken kunnen namelijk individuen veranderen en individuen hebben weer invloed op processen en op geschreven en ongeschreven regels binnen instituten.

Als het gaat over de aanpak van institutioneel racisme op de verschillende terreinen, is er voor de aanpak van institutioneel racisme op de **arbeidsmarkt** veel kennis voorhanden: op alle hiervoor genoemde mechanismen kan worden ingezet. Dat geldt in het bijzonder voor werving en selectie. Door in te zetten op stevige sociale normen tegen discriminatie (al dan niet ondersteund door wetgeving) in verschillende branches en bedrijven, is er meer stimulans om te zorgen voor een objectievere selectie. Bruikbare instrumenten hierbij zijn 'objectief werven en selecteren' en anoniem solliciteren, die zorgen voor een eerlijker proces. Hierover kan weer verantwoording worden afgelegd om te zorgen dat deze processen ook echt netjes worden opgevolgd. Ook op het terrein van politie en veiligheid is al de nodige kennis beschikbaar. Daarbij ligt de focus vooral op het voorkomen van etnisch profileren door de politie. Het gaat dan onder meer over een combinatie van duidelijke sociale normen en richtlijnen voor de politie, waardoor er minder ruimte is om af te gaan op eigen vooroordelen en stereotypen. Wetgeving en hierover verantwoording afleggen, zoals met een stopformulier, maar ook een goed functionerende klachtenprocedure kunnen voorkomen dat deze aanpak vrijblijvend is en niet door iedereen of ieder korps wordt opgevolgd. Zowel op het terrein van veiligheid als van de arbeidsmarkt kunnen aanpakken gericht op bewustwording en op ontmoeting en inleving aanvullend zijn om ook op individueel niveau discriminatie te voorkomen.

Op het terrein van het **onderwijs** is veel minder kennis beschikbaar over hoe institutioneel racisme aan te pakken. Gedurende hun onderwijs carrière zijn er onder andere enkele belangrijke "beslismomenten" waarbij anderen (docenten, leerwerkbedrijven) leerlingen moeten beoordelen en deze beoordeling impact heeft op de verdere onderwijs-carrière en dus verdere kansen op de arbeidsmarkt. Het proces rondom het schooladvies is daar een voorbeeld van. Voor leerlingen die een lager advies krijgen dan op grond van hun capaciteiten gerechtvaardigd is kan dit ervoor zorgen dat zij niet hun volledige potentieel kunnen benutten. De nadruk ligt sterk op hoe de individuele houding van de docent te veranderen en minder op het veranderen van processen en regels binnen scholen of het onderwijsveld. Aanvullend onderzoek is hiervoor nodig; verkend kan worden hoe de algemene mechanismen ook ingezet kunnen

worden binnen het onderwijs. Tot slot: de woningmarkt. De aanpak van institutioneel racisme staat hier nog in de kinderschoenen, maar als basis ligt een integrale aanpak het meest voor de hand. Daarbij kan onder meer een vergunningstelsel in het leven worden geroepen, waarin criteria worden opgenomen die discriminerende praktijken zoveel mogelijk voorkomen. Voorbeelden van criteria zijn transparantie van het selectieproces, een objectieve selectiemethode en een motiveringsplicht.

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Zoals al gesteld, is verder onderzoek nodig als het gaat om effectieve aanpakken om institutioneel racisme in het onderwijs tegen te gaan; dit terrein is sterk onderbelicht. Daar voorafgaand aan is er ook nog behoefte aan meer kennis naar de vraag of en hoe het speelt in het onderwijs (zie ook de aanbeveling in het rapport [Institutioneel racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij](#)) Ook als het gaat om de woningmarkt is er al een begin gemaakt, maar verdient dit ook nog verdere uitwerking en aanvullend onderzoek in de praktijk.

Daarnaast raden wij over de hele linie aan om meer onderzoek te doen in de Nederlandse context. Alhoewel de mechanismen die we in dit onderzoek beschrijven vrij universeel zijn, is het voor de praktijk mogelijk relevant om meer te weten over de specifieke randvoorwaarden in Nederlandse instituties, bijvoorbeeld hoe de Nederlandse wetgeving en politieke context van invloed zijn en hoe hiermee om te gaan.

Tot slot valt op dat er in de literatuur weinig naar voren komt over wat slachtoffers van institutioneel racisme zelf zien als mogelijke oplossingen. Er wordt in wetenschappelijk onderzoek nog weinig gebruikgemaakt van deze ervaringskennis. In vervolgonderzoek – zowel in Nederland als in het buitenland – verdient dit meer aandacht.

Inleiding

In de samenleving is momenteel veel aandacht voor racisme en het verzet ertegen is groot. De Black Lives Matter-beweging (BLM) kreeg in 2020 in verschillende Nederlandse steden zo'n 60.000 demonstranten op de been; daarbij waren ook mensen die nooit eerder hadden gedemonstreerd tegen racisme. Van Enschede tot Alkmaar; overal in het land gingen mensen de straat op. Een van de belangrijkste thema's daarbij was het 'institutioneel racisme'.

Verschillende gemeenten willen dan ook aan de slag met de aanpak van institutioneel racisme. Daarom heeft KIS verkend wat deze term precies inhoudt en hoe institutioneel racisme zich binnen verschillende domeinen manifesteert. Het resultaat hiervan is het rapport [Institutioneel racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij](#). Als vervolg hierop beschrijven we in dit rapport wat er gedaan kan worden aan institutioneel racisme binnen de domeinen van arbeidsmarkt, wonen, onderwijs en politie. Op deze manier hopen wij gemeenten, maar ook de landelijke overheid, bedrijven, instellingen, sociale professionals en actieve burgers, handvatten te geven om werk te maken van de aanpak van institutioneel racisme.

Wat is institutioneel racisme?

In het hierboven genoemde KIS-rapport wordt een definitie gegeven van institutioneel racisme die wij ook in dit rapport aanhouden.

De term 'institutioneel racisme' heeft betrekking op racisme dat ingebed is in instituten: dat kunnen concrete organisaties zijn (zoals bedrijven, scholen en uitkeringsinstanties), maar het kan ook gaan om een institutioneel veld, zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijsveld. Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Belangrijk is dat het hierbij kan gaan om twee typen regels of processen: (1) processen (regels of beleid) die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren, en (2) processen (regels of beleid) die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar in de praktijk wel ervoor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld. Tot slot is kenmerkend dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en het betreft niet het handelen van slechts één medewerker van een instituut.

In de Nederlandse praktijk kun je institutioneel racisme herkennen doordat het vaak betekent dat witte¹ mensen of mensen zonder herleidbare migratieachtergrond worden bevoordeeld, terwijl zwarte mensen, mensen met een migratieachtergrond (en/of dubbele nationaliteit) en/of mensen die wat betreft hun religie in de minderheid zijn zoals moslims, worden benadeeld.

Discriminatie en racisme

Discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering' (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010). Racisme (aldus de Europese Unie, 2020) verwijst naar theorieën of ideeën over de superioriteit van een groep personen van één kleur of afkomst." Voor meer informatie over de term 'racisme' en 'discriminatie' verwijzen we graag naar het rapport [Institutioneel racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij](#).

Onderzoeksvragen

Hoofdvraag:

Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme?

Deelvragen:

- Welke werkzame mechanismen zijn bekend om institutioneel racisme te verminderen?
- Wat is bekend over wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme op de arbeidsmarkt?
- Wat is bekend over wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme op het terrein van veiligheid?
- Wat is bekend over wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme binnen het onderwijs?
- Wat is bekend over wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme op de woningmarkt?

De eerste vraag beschrijven we in hoofdstuk 1, de andere vragen in hoofdstuk 2.

Uitgaande van de hiervoor gegeven definitie brengen we in dit rapport in kaart wat er bekend is over de manier waarop processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels in een institutioneel veld zo veranderd kunnen worden dat racisme verminderd wordt. We kijken dan – zoals passend bij de definitie – zowel naar processen die expliciet discriminerend zijn als naar processen die dat op zichzelf niet zijn, maar die wel tot discriminatie leiden.

1 Wij benadrukken dat 'ras' en etniciteit sociale constructen zijn en de termen voor sociale groepen zijn dynamisch, contextafhankelijk en continu in verandering. In dit rapport gebruiken wij 'witte mensen', 'zwarte mensen' en 'mensen van kleur' (zie bijvoorbeeld [Zwart Manifest](#)). De term 'zwarte mensen' gebruiken wij om mensen te omschrijven met een Afrikaans-Caribische en/of Afrikaanse afkomst en/of identiteit. Wij gebruiken de term 'mensen van kleur' als omschrijving van mensen die als niet-wit worden beschouwd en/of zich als niet-wit identificeren en daarnaast geen Afrikaans-Caribische en/of Afrikaanse afkomst en/of identiteit hebben. De term 'witte mensen' gebruiken wij voor mensen die zich voorheen als 'blank' omschreven. Blank is een term uit het koloniale verleden die vervangen is door het gedekoloniseerde woord 'wit'.

Methode van onderzoek

Om de vragen te beantwoorden hebben we een literatuuronderzoek gedaan. Daarbij zijn we via de openbaar toegankelijke database Google Scholar op zoek gegaan naar wetenschappelijke artikelen. We zochten naar wetenschappelijke empirische studies die zijn gepubliceerd in met name *peer reviewed journals*. Gezien de beperkte tijd voor het onderzoek hebben we ons waar mogelijk gefocust op reviews waarbij de nadruk ligt op artikelen vanaf het jaar 2000.

We hebben verschillende zoektermen gebruikt, zoals 'institutioneel racisme', 'racisme', en 'discriminatie', in combinatie met de verschillende domeinen. We hoefden in onze zoektocht niet vanaf nul te beginnen, maar konden voortbouwen op eerdere KIS-onderzoeken naar wat werkt in de aanpak van discriminatie.

Alhoewel er al vanaf de jaren zeventig in wetenschappelijke tijdschriften over institutioneel racisme is gepubliceerd, zijn er echter nog weinig studies te vinden waarin wordt uiteengezet welke aanpak hiertegen effectief is. Er zijn wel verschillende visies gepubliceerd over de vraag hoe zo'n aanpak eruit zou moeten zien, maar er is nog maar weinig bewijs.

Er zijn echter wel vele studies gedaan naar de aanpak van discriminatie en racisme die niet de term 'institutioneel racisme' gebruiken, maar die hier wel betrekking op hebben. Zo zijn er studies waarin onderzocht is hoe racisme in de processen in een specifiek institutioneel veld (zoals de arbeidsmarkt) of binnen een instituut of organisatie verminderd kan worden. Zoals hierboven aangegeven past dat in onze definitie van institutioneel racisme. De meeste van deze studies komen uit de Verenigde Staten en Australië, maar er zijn ook studies uit andere landen, zoals Marokko, Duitsland en Nederland. Belangrijk hierbij is dat mechanismen om racisme of discriminatie te verminderen vrij universeel zijn; het gaat om algemeen psychologische en sociologische mechanismen die opgaan voor mensen waar ook ter wereld.

In hoofdstuk 1 beschrijven we de mechanismen die ingezet kunnen worden om institutioneel racisme te verminderen. Ook hebben we aanpakken gevonden voor de specifieke domeinen; deze beschrijven we in hoofdstuk 2. In totaal hebben we meer dan 250 wetenschappelijke studies bestudeerd.

Hoofdstuk 1: Algemene mechanismen

Uit de wetenschappelijke literatuur komen een zestal algemene strategieën naar voren om racisme te verminderen in de processen binnen instituties. In dit hoofdstuk beschrijven we allereerst sociale normen (1). Wanneer er ingezet wordt op stevige normen tegen racisme, kan er gestart worden met het aanpassen van processen (2). Door verantwoording te laten afleggen (3) door instituten (of zelfs een heel institutioneel veld) gaat de vrijblijvendheid eraf voor het opvolgen van sociale normen en het aanpassen van processen. Ditzelfde geldt voor wetgeving (4): ook die stelt een stevige sociale norm en kan op die manier zelfs een heel institutioneel veld stimuleren tot verandering. Naast deze aanpakken kan er ook ingezet worden op meer individuele aanpakken, waarmee gewerkt wordt aan bewustwording (5) en ontmoeting en inleving (6). Want het zijn uiteindelijk individuele personen die – alleen of met anderen – binnen instituten en institutionele velden de regels en procedures ontwerpen.

1.1 Sociale normen

Een sociale norm is de perceptie van wat typisch of wenselijk is in een bepaalde groep of situatie.

De sociale norm heeft een sterke invloed op het gedrag van mensen (Tankard & Paluck, 2016). Mensen doen al snel wat anderen ook doen. Wanneer je bijvoorbeeld communiceert dat veel mensen hun afval nog niet scheiden, gaan nóg minder mensen hun afval scheiden, want 'niemand doet het' (Cialdini, Reno & Kallgren, 1990; Schultz, Nolan, Cialdini, Goldstein & Griskevicius, 2007). Bij racisme werkt dit op een vergelijkbare manier. Als mensen horen dat anderen racisme vergoelijken, keuren zij zelf racisme daarna gemiddeld gezien minder af dan mensen die deze vergoelijking niet hebben gehoord (Blanchard et al., 1994). Maar wanneer mensen denken dat de sociale norm is dat discriminatie niet door de beugel kan, proberen ze zich minder discriminerend te uiten. Er zijn tal van onderzoeken die laten zien dat mensen (positief) 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). Zo kregen de deelnemers in het onderzoek van Monteith en collega's (1996) een positieve mening te horen over een minderheidsgroep van een onderzoeker die zich voordeed als medestudent. In dit onderzoek zijn twee experimenten gedaan: één met betrekking tot meningen over homoseksuelen en één met betrekking tot meningen over mensen met een donkere huidskleur. De resultaten waren hetzelfde en lieten zien dat het horen van een positieve mening over homoseksuelen of over zwarte mensen ervoor zorgt dat witte en heteroseksuele deelnemers minder bevooroordeeld reageren op stellingen over deze groepen (Monteith et al., 1996). Door sociale normen gaan mensen

niet alleen anders denken, maar zich ook daadwerkelijk anders gedragen (Paluck, 2009; Wittenbrink & Henly, 1996; Sechrist & Milford, 2007). Zo werden in een studie over online discriminatie van Munger uit 2017 twitteraars die eerder racistische opmerkingen maakten naar andere twitteraars, via twitter-robots aangesproken op hun gedrag. Na twee maanden waren hun racistische opmerkingen verminderd, in het geval zij door witte mannen werden aangesproken (*zie voorwaarden*). Het communiceren wat de sociale norm is, heeft mogelijk ook een langetermijneffect. Wanneer mensen de boodschap krijgen dat anderen uit hun eigen omgeving positiever denken over een bepaalde gestigmatiseerde minderheidsgroep, beïnvloedt dit hun houding ook maanden later nog. Dit blijkt uit studies van onder meer Zitek en Hebl (2007) en Stangor, Sechrist en Jost (2001).

Instituten kunnen bepalend zijn voor de sociale normen in de samenleving. Een instituut kan een organisatie zijn, een bepaald veld zoals de arbeidsmarkt of de gezondheidszorg, maar ook een rechtbank of een president. Toen Donald Trump in 2016 werd gekozen als president, was het gevolg dat mensen dachten dat bepaalde vooroordelen meer sociaal geaccepteerd waren dan daarvoor. Dat gold echter alleen ten aanzien van de groepen mensen die Trump in zijn campagne had aangevallen (zoals moslims en immigranten) en niet ten aanzien van groepen die hij niet had aangevallen (Crandall, Miller & White, 2018). Maar instituten kunnen ook positieve normen stellen. De beslissing van het Hoogerechtshof in de Verenigde Staten om het huwelijk open te stellen voor paren van gelijk geslacht, leidde bij mensen tot een toename van de perceptie dat huwelijken tussen partners van gelijk geslacht geaccepteerd zijn (Tankard & Paluck, 2017). Ook wetten stellen duidelijke sociale normen (Barron & Hebl, 2013; Tankard & Paluck, 2017) zoals ook beschreven wordt in 1.4. Kortom: instituties hebben invloed op de sociale normen die spelen in (delen van de) samenleving (Tankard & Paluck, 2016).

Binnen instituten of, beter gezegd, binnen een organisatie zijn er ook sociale normen. Deze zijn zeer relevant en bepalend voor hoe er met elkaar wordt omgegaan. Ook zijn ze bepalend voor hoe werknemers het instituut of de organisatie ervaren: wanneer er binnen een organisatie een diversiteitsbeleid wordt gehanteerd, zijn werknemers loyaler aan de organisatie, zo komt uit diverse studies (McKay et al., 2007; Jauhari & Singh, 2013). In een review concludeert Demuijnck (2009) op basis van de literatuur dat de top van een bedrijf of organisatie duidelijk moet laten zien voorstander te zijn van diversiteitsbeleid. De bedrijfstop moet zich hieraan committeren (via onder meer duidelijke doelen en taken) om zo discriminatie in de organisatie te verminderen. Leidinggevenden hebben een belangrijke rol bij het communiceren van normen tegen discriminatie en bij het implementeren van diversiteitsbeleid, zo komt uit een crosssectionele studie van Ng en Sears (2012) en uit een literatuurstudie van Vasconcelos (2015). Sociale normen binnen organisaties of instituten hebben niet alleen invloed op de manier waarop een organisatie omgaat met de eigen werknemers, maar ook op de diensten die worden geleverd. In een studie van Chen, Liu en Portnoy (2012) is de motivatie van werknemers onderzocht om een goede dienst te leveren aan mensen met een andere culturele achtergrond dan die van henzelf. Deze motivatie bleek onder meer afhankelijk van het idee van de werknemer over het belang dat door de eigen organisatie aan diversiteit werd gehecht; ofwel de sociale norm met betrekking tot diversiteit.

1.1.1 AANPAKKEN

Voor het werken aan verandering van sociale normen zijn drie typen concrete aanpakken te onderscheiden. Namelijk: sociale normen veranderen (1) van binnenuit; vanuit de groep zelf (dus bijvoorbeeld als collega's in een organisatie); (2) vanuit autoriteiten (bijvoorbeeld de leidinggevenden in een organisatie); en (3) vanuit sociale bewegingen of minderheidsgroepen van buitenaf.

(1) EEN AANPAK WAARIN DE GROEP VAN BINNENUIT DE SOCIALE NORM VERANDERT

Het communiceren van een sociale norm kan werken als deze gecommuniceerd wordt door iemand die tot de eigen groep wordt gerekend (Haslam Oakes, McGarty, Turner, Reynolds & Eggins, 1996; Puhl, Schwartz & Brownell, 2005; Stangor, Sechrist & Jost, 2001). Dit kan in de vorm van gesprekken waarin de deelnemers of groepsleden gezamenlijk kritisch kijken naar hun bestaande normen en onderhandelen over nieuwe normen binnen de groep. Dit noemen we een 'community based approach' (Cislaghi & Heise, 2018). In een theoretisch model voor gezondheidsorganisaties om institutioneel racisme aan te pakken (Griffith et al., 2007) komt dit ook naar voren. Deze onderzoekers raden aan om een 'changeteam' samen te stellen: een diverse groep mensen vanuit alle lagen van de organisatie die binnen de organisatie verandering willen. Dit team neemt vervolgens anderen mee in de verandering door het houden van bijeenkomsten en trainingen waarin de eigen organisatie kritisch onder de loep wordt genomen. Daarin doen de andere medewerkers kennis op over institutioneel racisme, reflecteren ze op zichzelf (zie 1.6.) leren ze zich inzetten voor gelijkheid en antiracisme, en worden nieuwe normen geformuleerd. Men houdt elkaar hiervoor verantwoordelijkheid (zie ook 1.3.) en bij het nemen van beslissingen wordt rekening gehouden met bestaande ongelijkheid (Griffith et al., 2007). Zo'n 'changeteam' is in lijn met wat Penketh (2000) voorstelt naar aanleiding van een onderzoek voor een aanpak tegen institutioneel racisme in sociaal werk-opleidingen. Alleen beleid bleek niet te helpen; verandering moet ook van 'onderop' uit de organisatie komen.

Normen kunnen ook vanuit de groep zelf veranderd worden via sociale media: in een studie over racisme op Twitter, bleek dat witte mannen die zich schuldig maken aan racisme, hun racistische gedrag pas veranderen als ze worden aangesproken door andere witte mannen en niet door zwarte mannen (Munger, 2017). Als witte mannen als omstander getuige zijn van racisme door andere witte mannen en hen hierop aanspreken, kan dit dus racisme verminderen. In verschillende sectoren worden er daarom 'omstanderstrainingen' gegeven (Felten, Broekroelofs & Verloove, 2020; Broekroelofs, Felten, Cadat-Lampe & Razenberg, 2020; Taouanza & Felten, 2017; Van Hal, Brock, Bouteba & Van den Berg, 2020). Volgens verschillende onderzoekers (o.a. Nelson et al., 2011) zou het activeren van omstanders een essentieel element moeten zijn van antidiscriminatiebeleid binnen bedrijven. Ook Trenerry, Franklin en Paradies (2012) noemen dit een belangrijk onderdeel van het voorkomen van racisme op het werk. Want wanneer omstanders ingrijpen, zorgt dit ervoor dat degene die heeft gediscrimineerd daarvan kan leren (Munger, 2017; Hing, Li & Zanna, 2002). In het ideale geval voelt de plegger zich schuldig of op een andere manier vervelend over wat hij of zij gedaan heeft; die gevoelens vormen een motivatie om er in de toekomst op te letten dat het niet meer voorkomt (zie o.a. Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant, Devine & Brazy, 2003). Maar niet alle pleggers ervaren deze schuldgevoelens en lang niet bij alle pleggers treedt er dus bewustwording op. Het precieze effect van de omstanderstrainingen en de onderliggende mechanismen is dus nog niet helemaal duidelijk (Kettrey & Marx, 2020). Tot nu toe wijzen de onderzoeksuitkomsten erop dat men vooral een sociale norm volgt: 'Dit accepteren wij hier niet' (zie o.a. Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002).

(2) EEN AANPAK WAARIN EEN AUTORITEIT DE SOCIALE NORM COMMUNICEERT

Uit onderzoek blijkt dat de mate van populariteit van een persoon van invloed is op de mate waarin hij of zij invloed kan uitoefenen op de groepsnorm. Van iemand met meer status is men sneller geneigd om sociale normen over te nemen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een beroemdheid een sociale norm uitdraagt (Bush, Martin & Bush, 2004; Cram et al., 2003; Pease & Brewer, 2008). Hetzelfde effect treedt op bij jongeren op de middelbare school, wanneer populaire jongeren een bepaalde norm uitdragen (Paluck & Shepherd, 2012; Tankard & Paluck, 2016) of op de arbeidsmarkt, als het om bedrijven binnen de eigen sector gaat (Aguilera, Rupp, Williams & Ganapathi, 2007; Vogel, 2010). Ook is bekend dat wanneer managers maatschappelijk verantwoord ondernemen oprecht steunen, de kans groter is dat werknemers hiermee aan de slag gaan (Aguinis & Glavas, 2012). Bedrijven kunnen bijvoorbeeld via diverse communicatiekanalen vanuit de top naar de medewerkers communiceren wat de sociale norm is (Trenerry, Franklin & Paradies, 2012).

Dit geldt ook voor andere personen met autoriteit. Leraren kunnen bijvoorbeeld een sociale norm stellen naar hun leerlingen met betrekking tot discriminatie, zo komt uit verschillende studies naar voren en dit heeft een positief effect op de leerlingen (McGuire, Rutland & Nesdale, 2015; Verkuyten & Thijs, 2002; Geerlings, Thijs & Verkuyten, 2019).

(3) EEN AANPAK WAARIN DE MINDERHEIDSGROEP DE BESTAANDE SOCIALE NORMEN TER DISCUSSIE STELT

Mensen die worden gezien als 'anders' of 'de minderheid' hebben vaak in eerste instantie minder invloed. Het kan hierbij gaan om mensen die letterlijk in de minderheid zijn of mensen die in een minder machtige positie verkeren. Toch kunnen ook zij invloed hebben op de normen (Martijn & Fontetijn, 2013). In een review van Gardikiotis (2011) komt naar voren dat minderheidsgroepen de meerderheid aan het denken kunnen zetten omdat ze een alternatief en nieuw verhaal hebben. De standpunten vanuit minderheidsgroepen zijn vaak verrassend voor mensen die tot de meerderheid behoren en stimuleren het creatieve of meer 'open' denken (Nemeth, 2012). Het werkt vooral als de minderheidsgroep het standpunt consistent naar voren brengt (Martijn & Fontetijn, 2013). Er is nog een andere verklaring voor de invloed van minderheidsgroepen. Zij kunnen het namelijk voor elkaar krijgen om de meerderheid te laten inzien dat de autoriteiten of machthebbers eigenlijk degenen zijn die 'anders' zijn. Zo kunnen de verhoudingen verschuiven en worden de autoriteiten 'de ander' en wordt de minderheidsgroep zelf meer gezien als 'eigen' (Subašić, Reynolds & Turner, 2008). Bijvoorbeeld: het redden van Joden door de Deense bevolking in de Tweede Wereldoorlog kan niet alleen verklaard worden uit het gegeven dat Joden vaak werden gezien als Deens, maar ook juist uit het gegeven dat de nazi's werden gezien als niet-Deens (Subašić, Reynolds & Turner, 2008). In lijn hiermee beargumenteren Raymond, Weldon, Kelly, Arriaga en Clark (2014) dat het veranderen van sociale normen door sociale bewegingen cruciaal is om het institutionele veld te doen veranderen, zoals ook vaak de insteek is van maatschappelijke organisaties (Schnyder, 2019). Er zijn volgens hen twee verschillende manieren waarop in het institutionele veld de sociale normen kunnen 'veranderen' en er nieuwe of alternatieve sociale normen kunnen ontstaan. Ten eerste kunnen sociale bewegingen sociale normen herformuleren en bekritisieren: door alternatieve normen voor een bepaalde kwestie in te roepen en zo nieuwe mogelijkheden voor institutionele hervorming te creëren. Ten tweede kunnen sociale bewegingen een strategie hanteren waarin zij totaal nieuwe sociale normen creëren: normatieve innovatie als het ware (Raymond et al., 2014).

Alhoewel het minder vaak voorkomt dat een minderheid de sociale normen van de meerderheid weet te veranderen, is de verandering vanuit de minderheid vaak wel robuuster en langduriger (Martijn & Fontetijn, 2013).

1.1.2 VOORWAARDEN

Bij alle drie de strategieën is het goed om rekening te houden met de volgende voorwaarden.

> Normen koppelen aan concrete handvatten

Het is raadzaam om niet alleen de nieuwe sociale norm te communiceren, maar ook concreet te benoemen wat dit inhoudt: wat moeten mensen dan precies doen? Het veranderen van sociale normen binnen bijvoorbeeld organisaties werkt mogelijk alleen als er handvatten worden aangereikt (bijvoorbeeld in de vorm van trainingen) over hoe men omgaat met diversiteit en onbewuste vooroordelen. Dus: alle werknemers moeten weten wat de norm is (namelijk vóór diversiteit en tégen discriminatie), wat die norm inhoudt (wanneer is er sprake van discriminatie; wat is grensoverschrijdend?) en vervolgens ook concrete tips krijgen om die norm actief vorm te geven (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020).

Voor omstanderstrainingen betekent dit bijvoorbeeld dat de trainingen vooral effectief zijn als deelnemers door middel van rollenspelen oefenen om in te grijpen bij discriminatie (Monteith, Burns & Hildebrand, 2019). Volgens Nelson (et al., 2011), Ashburn-Nardo, Morris en Goodwin (2008) en het Confronting Prejudice Model (CPR-model) zijn er specifieke elkaar opvolgende fasen die doorlopen moeten worden zodat mensen leren om in te grijpen bij discriminatie. Het gaat om de volgende fasen: (1) Het herkennen van zowel de meer subtiele als minder subtiele vormen van discriminatie. (2) Omstanders moeten in iedere situatie zelf nadenken of ingrijpen wenselijk is: men moet bereid zijn om in iedere situatie stil te staan bij wat er gebeurt en na te denken of en hoe men ingrijpt. (3) Omstanders moeten vervolgens bepalen om wel of niet in te grijpen. (4) Omstanders moeten weten wat te doen: welke woorden of strategieën kunnen ze gebruiken en wie kunnen ze inschakelen? De omstanders moeten hiervoor ook de vereiste vaardigheden hebben en erin geloven dat zij effectief kunnen ingrijpen (Broekroelofs et al., 2020).

> Gelooftwaardigheid

Als een norm als ongeloofwaardig wordt beschouwd, zal die niet succesvol worden gecommuniceerd (Visser & Felten, 2018). Als je bijvoorbeeld communiceert dat 98% van de bevolking tegen etnisch profileren is, zal dit waarschijnlijk niet geloofd worden. Wat wel kan werken, is om te benadrukken dat 'steeds meer mensen', bedrijven of organisaties een bepaalde norm steunen (Tankard & Paluck, 2016). De uitspraak: 'Steeds meer mensen vinden etnisch profileren een probleem', kan bijvoorbeeld juist wel aanslaan.

> Beroep op moraliteit

Uit een studie van Does, Derks en Ellemers (2011) blijkt dat het goed is om een beroep te doen op de moraliteit van mensen als het aankomt op het tegengaan van racisme en discriminatie. Dit werkt beter dan het benadrukken dat mensen de plicht hebben om iedereen gelijk te behandelen. Het onderschrijven van morele idealen kan zelfs impliciete stereotypen en vooroordelen verminderen (Van Nunspeet, Ellemers & Derks, 2015).

Samengevat:

Wat mensen denken dat in een bepaalde context normaal is ('hoe het hoort'), noemt men in de wetenschappelijke literatuur 'sociale normen'. Deze sociale normen zijn sterk bepalend voor gedrag en beïnvloeden dus ook sterk of mensen al dan niet discrimineren. Instellingen, zoals een rechtbank, overheid of wetgeving, bepalen mede de sociale normen in de samenleving. Binnen een organisatie (zoals een bedrijf) zijn er echter ook weer eigen sociale normen, die sterk bepalend zijn voor de vraag of medewerkers elkaar of hun klanten discrimineren. Om sociale normen te veranderen kunnen er verschillende strategieën worden ingezet: verandering (1) van binnenuit; vanuit de groep zelf (dus bijvoorbeeld als collega's in een organisatie); (2) vanuit autoriteiten (bijvoorbeeld de leidinggevenden in een organisatie); en (3) vanuit sociale bewegingen of minderheidsgroepen van buitenaf. Om te zorgen dat dit effectief is, is een belangrijke voorwaarde dat normen worden gekoppeld aan concrete handvatten, dat ze geloofwaardig zijn en een beroep doen op de moraliteit.

1.2 Eerlijke processen

Een belangrijk onderdeel van de aanpak van institutioneel racisme binnen organisaties, bedrijven of instellingen, is de herziening van beleid, processen en praktijken. Dit komt naar voren uit een review van Trenerry, Franklin en Paradies (2012). Processen en regels waarin discriminatie of expliciete vooroordelen of stereotypen worden aangemoedigd, zijn logischerwijs geen eerlijke processen. In de aanpak van institutioneel racisme moeten deze uiteraard afgeschaft worden, zo wordt betoogd door Griffith (et al., 2007) in een theoretisch model voor de aanpak van institutioneel racisme.

Het gaat echter niet alleen om processen of regels die expliciet discriminerend zijn: stereotypen en vooroordelen werken deels ook onbewust. Ze zijn als het ware automatisch, enigszins 'onbewust' en mensen hebben vaak niet in de gaten dat deze invloed hebben op hun gedrag (Amodio & Devine, 2006; Gawronski & Bodenhausen 2006; Greenwald & Banaji, 1995). Dat betekent dat mensen bij het nemen van beslissingen sterk beïnvloed worden op basis van impliciete vooroordelen en stereotypen zonder dat ze hierbij stilstaan (Hardin & Banaji, 2013; Nosek et al., 2007). Hoeveel ruimte of invloed je binnen een organisatie of instituut geeft aan impliciete vooroordelen of stereotypen van individuele werknemers, is iets waarop gestuurd kan worden, zo wordt geconcludeerd in een studie van Daumeyer (et al., 2019). Processen binnen een organisatie kunnen zo ingericht worden dat onbewuste vooroordelen of stereotypen van medewerkers geen (of minder) kans krijgen (Daumeyer et al., 2019). Bijvoorbeeld: als een politieagent de ruimte heeft om af te gaan op het eigen gevoel om iemand al dan niet aan te houden, is er meer kans op etnisch profileren. Wanneer er echter regels of processen zijn waarbij de agent een duidelijke reden moet opgeven over het aanhouden van een persoon, is dit minder het geval (Keskinen et al., 2018). Dit is in lijn met wat Nobelprijswinnaar Kahneman (2011) voorstelt in zijn boek *Ons feilbare denken: Thinking, fast and slow*. Kahneman beschrijft hierin dat er twee soorten denken zijn: het snelle, automatische denken noemt hij systeem 1, en ons meer weloverwogen en trage denken noemt hij systeem 2. Kahneman stelt dat 'systeem 2', het weloverwogen denken, verantwoordelijk is voor de controle over het eigen gedrag en de monitoring of dat goed gaat. Volgens Kahneman kunnen instrumenten hierbij eventueel helpen. Dit is af te leiden uit zijn voorbeeld over de vraag hoe je de juiste sollicitant selecteert zonder vooroordelen en stereotypen een kans te geven. Kahneman beschrijft dat

je dit kunt doen door heel systematisch en weloverwogen te werk te gaan: door bij iedere kandidaat de kenmerken te scoren die belangrijk zijn voor de functie. Zo voorkom je dat je afgaat op de persoon die je intuïtief en op basis van stereotypen het best vindt (systeem 1) maar die mogelijk veel minder geschikt is voor de baan wanneer je hier weloverwogen naar kijkt (systeem 2) (Kahneman, 2011). Voor werving en selectie op de arbeidsmarkt heeft dit geleid tot een concrete aanpak van objectief werven en selecteren (zie 2.1.2).

Naast het probleem dat processen ruimte kunnen geven aan onbewuste vooroordelen en stereotypen, bestaat er tevens het probleem dat processen soms afgestemd zijn op een onzichtbare norm. In het bekende boek van Perez (2019), *Onzichtbare vrouwen*, wordt beschreven hoe bij het ontwerpen van bijvoorbeeld auto's of telefoons of bij de ontwikkeling van een plan voor het openbaar vervoer, vaak wordt uitgegaan van de gemiddelde man. Daardoor zijn bijvoorbeeld telefoons vaak te groot voor vrouwen of sluit het openbaar vervoer niet aan bij het reisgedrag van veel vrouwen. Als het gaat om afkomst, spelen er vergelijkbare mechanismen; Wekker & Lutz (2001) betogen bijvoorbeeld dat ook in Nederlands beleid de norm vaak niet alleen mannelijk is, maar ook wit (evenals heteroseksueel en zonder handicap). In een review over hoe racisme binnen organisaties te verminderen, wordt aangegeven dat het belangrijk is om na te gaan hoe processen, regels en beleid uitpakken voor mensen van verschillende achtergronden (Trenerry, Franklin & Paradies, 2012). Zo wordt voorkomen dat er een onzichtbare norm wordt gehanteerd.

1.2.1 AANPAKKEN

Zoals hierboven al is benoemd, is het bewerkstelligen van eerlijke processen binnen organisaties onder te verdelen in drie typen aanpakken: (1) aanpakken waarbij de processen die ongelijke behandeling stimuleren worden afgeschaft; (2) aanpakken waarbij processen zo worden ingericht dat onbewuste vooroordelen en stereotypen geen kans krijgen; en (3) aanpakken waarbij processen worden veranderd die leiden tot ongelijke uitkomsten.

(1) Aanpakken waarbij de processen die ongelijke behandeling stimuleren worden afgeschaft

Het gaat hierbij om het afschaffen van beleid, regels of procedures waarin geregeld is dat etniciteit een factor is die meegenomen wordt in controles. Door de Koninklijke Marechaussee wordt etniciteit bijvoorbeeld meegenomen in selectiebeslissingen en in risicoprofielen voor grenscontroles. Momenteel loopt hiertegen een rechtszaak, die is aangespannen door onder meer Amnesty International en Control Alt Delete (zie krantenartikel in het Parool, 2020).

(2) Aanpakken waarbij processen zo worden ingericht dat onbewuste vooroordelen en stereotypen geen kans krijgen

Zoals Kahneman (2011) in zijn boek betoogt, is het raadzaam om instrumenten te gebruiken in professionele settingen die stimuleren dat professionals zich laten leiden door hun weloverwogen gedachten in plaats van door hun 'onderbuik' of automatische associaties. Het gaat bijvoorbeeld om het invoeren van objectief werven en selecteren in sollicitatieprocedures. Vooroordelen krijgen in deze aanpak minder kans, omdat degene die selecteert wordt gestimuleerd om niet af te gaan op persoonlijke voorkeuren ('de klik') maar op objectievere criteria (Hulsegge et al., 2020). Een vergelijkbaar voorbeeld betreft de stopformulieren die de politie kan gebruiken: ook hierdoor wordt de professional in kwestie gestimuleerd om niet af te gaan op persoonlijke voorkeuren en indrukken, maar om de situatie objectief te beoordelen (zie paragraaf 2.2.3).

(3) Aanpakken waarbij processen worden veranderd die leiden tot ongelijke uitkomsten

In de review van Trenerry, Franklin en Paradies (2012) komen verschillende aanpakken naar voren waarin beleid en processen zijn veranderd die op zichzelf niet discriminerend zijn, maar die wel zorgen voor ongelijke uitkomsten voor zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond. Bijvoorbeeld: geld wordt zo besteed dat het eigenlijk alleen ten goede komt aan witte mensen (Bourke, Marrie & Marrie, 2019). Dat heeft niet alleen betrekking op organisaties, maar bijvoorbeeld ook op een bepaalde regio: in project 'Change' gingen vier Amerikaanse steden aan de slag met het veranderen van beleid en processen, zodat er meer eerlijke uitkomsten kwamen.

Als het gaat om 'gender' wordt dit 'gender mainstreaming' genoemd. Dit is een benadering waarbij men ernaar streeft gelijkheid te institutionaliseren door genderbewuste praktijken en normen te verankeren in de structuren, processen en omgeving van het overheidsbeleid (Daly, 2005.). Iedere beleidsmaatregel moet dus ongelijkheid tussen vrouwen en mannen voorkomen (Minto & Mergaert, 2018). Dit betekent dat bij het opstellen van beleid een vergelijkende analyse wordt gemaakt van de situatie van vrouwen en mannen, eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in kaart worden gebracht en getracht wordt om deze te beperken of weg te werken (Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, 2020). In de praktijk wordt het echter op zoveel verschillende manieren uitgevoerd, dat het nog niet een duidelijke aanpak is met een duidelijke uitkomst. Dit komt naar voren uit onderzoek (Daily, 2005) en ook op Europees niveau laat de implementatie te wensen over (Minto & Mergaert, 2018). Als opvolger van 'gender mainstreaming', is ook wel 'diversity mainstreaming' geopperd: een aanpak die voortvloeit uit de intersectionele theorie, waarin oog is voor de verschillende vormen van onderdrukking (Hankivsky, 2005).

1.2.2 VOORWAARDEN

Bij de verschillende aanpakken spelen de volgende voorwaarden een rol.

> Een belangrijke rol en zeggenschap voor slachtoffers van institutioneel racisme

Zwarte mensen en/of mensen met een migratieachtergrond of andere mensen die onderdeel zijn van een groep die het slachtoffer is geworden van institutioneel racisme, hebben een cruciale rol in het veranderen van institutioneel racisme, zo komt uit het betoog op basis van diverse onderzoeken van Griffith (et al., 2007). Uit voorbeelden uit Nieuw-Zeeland komt ook naar voren dat het cruciaal is dat de groep die zelf gediscrimineerd is (in dit geval de Māori's), een belangrijke rol heeft in het meewerken aan verandering (Came & McCreanor, 2015; Came & Griffith, 2018). Het gaat erom dat de groep mensen die het slachtoffer is van institutioneel racisme, gaat meebeslissen in een organisatie, zo wordt betoogd in onder meer een onderzoek van Bourke, Marrie en Marrie (2019) naar institutioneel racisme in de gezondheidszorg. Dit sluit ook aan bij het betoog van Ghorashi en Sabelis (2013), waarin wordt gepleit dat er meer ruimte komt voor 'de ander': die hoeft zich niet aan te passen aan de norm, maar de norm zelf moet worden bevestigd.

> Een belangrijke rol van leidinggevenden

Uit de stapels onderzoeken op het gebied van het doorvoeren van beleidsveranderingen in organisaties met betrekking tot diversiteit, blijkt dat het cruciaal is dat de top van de organisatie en de leidinggevenden geïnteresseerd zijn aan de verandering van processen binnen de organisatie (Bellaart, De Winter-Koçak & Elferink, 2018; De Vries et al., 2005; Ng & Sears, 2012; Vasconcelos, 2015; Van Hal et al., 2020). Reviewers Trenerry, Franklin en Paradies (2012) stellen in lijn hiermee dat voor het ontwikkelen van een effectieve

aanpak voor het voorkomen van racisme, er in een organisatie onder meer een 'top-down' centraal team of commissie nodig is.

> Starten met kritische reflectie op de norm en het herkennen van racisme

Om te komen tot eerlijke processen binnen een organisatie, moet er eerst gekeken worden naar de huidige situatie: wat zijn de huidige normen en processen binnen de organisatie en hoe leiden deze tot uitsluiting? Vervolgens dient men te kijken hoe het beter moet; zo stellen Ghorashi en Sabelis (2013) in een artikel waarin zij een beschouwing hebben gemaakt op basis van de bestaande literatuur. Het gaat om gezamenlijke reflectie op wat binnen de organisatie 'normaal' is en wat niet. Bijvoorbeeld of het normaal is dat medewerkers met een migratieachtergrond altijd bij de balie werken (waardoor het bedrijf aan de buitenkant divers lijkt) en niet als CEO, waardoor het vergroten van de diversiteit in het bedrijf een ongewenst neveneffect heeft: het werkt stigmatisering in de hand van de bevolkingsgroepen waartoe deze medewerkers behoren (Ghorashi & Sabelis, 2013). Dit is in lijn met het theoretisch model van Griffith (et al., 2017), waarin wordt gesteld dat er niet alleen gereflecteerd moet worden op de normen in een bedrijf, maar ook op de vraag hoe de macht in een organisatie verdeeld is. Op basis daarvan kunnen doelen worden gesteld over hoe het beter moet en daar kan vervolgens verantwoording over worden afgelegd (Griffith et al., 2017). Dat geldt mogelijk niet alleen op organisatieniveau, maar ook op het niveau van de samenleving: uit experimenteel onderzoek van O'Brien (et al., 2009) blijkt dat wanneer witte mensen institutioneel racisme herkennen (versus alleen het herkennen van persoonlijk of individueel racisme) zij ook gebeurtenissen die hieruit voortkomen eerder herkennen als institutioneel racisme. Dit hangt samen met breder inzicht in machtsverschillen in de samenleving: mensen die denken dat de samenleving eerlijk in elkaar zit en dat ieder krijgt wat hij of zij verdient, kunnen ook minder makkelijk het bestaan van institutioneel racisme erkennen (O'Brien et al., 2009).

Samengevat:

Om institutioneel racisme binnen een organisatie aan te pakken, moeten verschillende processen binnen de organisatie veranderd worden. Allereerst (1) gaat het om het afschaffen van processen die duidelijk discriminerend gedrag (zoals etnisch profileren) stimuleren. Daarnaast (2) gaat het erom processen zo in te richten dat de vooroordelen en stereotypen van de professionals binnen een organisatie weinig kans krijgen. Dat kan door bijvoorbeeld instrumenten te gebruiken waarbij de professionals moeten aangeven op basis van welke objectieve criteria zij beslissingen nemen. Tevens gaat het (3) om het aanpassen van processen waarbij witte mensen als norm zijn genomen en die daarmee slechter uitpakken voor zwarte mensen en/of mensen met een migratieachtergrond. Dat betekent dat processen binnen organisaties dus niet 'kleurenblind' kunnen zijn, maar dat men juist moet nagaan hoe deze uitpakken voor mensen van verschillende achtergronden. Dat geldt overigens niet alleen in een organisatie, maar het geldt ook voor gemeenten of regio's. Een belangrijke voorwaarde om te komen tot een verandering van de processen, is dat er eerst herkend en erkend moet worden dat er institutioneel racisme speelt. Cruciaal is ook dat de doelgroep die het slachtoffer is van institutioneel racisme daadwerkelijk meer zeggenschap krijgt binnen een organisatie (of bepaalde regio) en gerepresenteerd is op de hoogste niveaus en ook daar daadwerkelijk zeggenschap heeft. Verandering in de top van een organisatie, ook bij de leidinggevenden, is essentieel in de aanpak van institutioneel racisme.

1.3 Verantwoording afleggen

Een stap verder dan alleen het neerzetten van een stevige sociale norm binnen een organisatie of institutioneel veld, is betrokkenen te vragen om verantwoording af te leggen over het naleven van die norm: het gaat dan om het afleggen van verantwoording over eerlijke processen waarbij discriminatie geen kans krijgt. In de wetenschappelijke literatuur heet dit 'accountability'. Het betekent dat organisaties, instituten of personen laten zien hoe keuzes zijn gemaakt. Bij de aanpak van institutioneel racisme in een organisatie gaat het er onder meer om dat een organisatie kan aantonen dat de processen binnen de organisatie zo zijn ingericht dat discriminatie voorkomen wordt (Griffith et al., 2007).

Onderzoeken over het afleggen van verantwoording richten zich dan ook op tal van thema's: van duurzaamheid tot fair trade (Visser & Felten, 2018). Uit die onderzoeken komt naar voren dat het op individueel niveau als volgt werkt: een persoon heeft impliciet of expliciet de verwachting dat hij of zij ter verantwoording geroepen kan worden om eerder gemaakte keuzes te legitimeren, aldus de reviewers Lerner en Tetlock (1999). *Accountability* is niet alleen een interventie, maar ook een *state of mind* (Tetlock, 1992). Deze *state of mind* houdt concreet drie dingen in, aldus reviewers Hall, Frink en Buckley (2017):

- ervan uitgaan dat je de kans loopt om je te moeten verantwoorden;
- ervan uitgaan dat er consequenties zitten aan deze verantwoording, bijvoorbeeld beloning als je het goed hebt gedaan of een boete als je het niet goed hebt gedaan;
- ervan uitgaan dat die verantwoording afgelegd moet worden aan een (of meerdere) andere, nog onbekende, personen.

Verantwoording moeten afleggen betekent meer druk om te voldoen aan de sociale normen (Rutland, Cameron, Milne & McGeorge, 2005). Verantwoording afleggen heeft daarom als gevolg dat mensen minder aan alleen hun eigenbelang denken (De Cremer, Snyder & Dewitte, 2001). Zelfs mensen die weinig vertrouwen hebben in anderen gaan zich beter en socialer gedragen door het aspect van verantwoording, terwijl zij zichzelf normaliter gemiddeld minder sociaal gedragen. Dit geldt met name voor mensen die het belangrijk vinden om aan de sociale normen te voldoen (De Cremer et al., 2001).

Verantwoording afleggen door instituties en organisaties (zoals bedrijven en overheden) gebeurt op tal van terreinen en thema's, zoals milieu, klimaat en mensenrechten. Er zijn verschillende succesvolle initiatieven zoals The Global Reporting Initiative (GRI): een wereldwijde standaard om als bedrijf te rapporteren over duurzaamheid, milieu en mensenrechten. Het rapporteren door bedrijven aan de hand van richtlijnen is een norm geworden voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (Brown, De Jong, Lessidrenska, 2009). Verantwoording moeten afleggen kan ook ingezet worden om discriminatie te verminderen; onder meer in de Verenigde Staten is hier al ervaring mee. Dat is nu met name het geval op de arbeidsmarkt; het gaat dan om werving en selectie en om doorstroom binnen een organisatie (Visser & Felten, 2018). In verschillende studies zijn aanwijzingen gevonden dat verantwoording moeten afleggen door of binnen bedrijven ervoor kan zorgen dat discriminatie verminderd wordt (Castilla, 2015; Ford, Gambino, Lee, Mayo & Ferguson, 2004; Kalev & Dobbin, 2006; Self, Mitchell, Mellers, Tetlock & Hildreth, 2015). Ook in het VIA-rapport van het ministerie van SZW (2018) wordt op basis van Van Doorne-Huiskes (2015) genoemd dat er een structuur nodig is binnen organisaties waarbinnen een beleid voor diversiteit vorm krijgt. Ook zijn er helder vastgelegde verantwoordelijkheden en vastgelegde procedures nodig voor verantwoording van resultaten van diversiteitsbeleid. Werkgevers moeten dus 'accountable' zijn voor een eerlijk beleid waarin iedereen gelijke kansen krijgt, ongeacht bijvoorbeeld afkomst of sekse.

Er zijn verschillende verklaringen voor de effecten van het moeten afleggen van verantwoording. Allereerst gaat het over sociale normen: mensen die denken dat ze anoniem zijn, laten zich gemiddeld racistischer uit dan mensen die denken dat ze niet anoniem zijn (Keum & Miller, 2018; Plant & Devine, 1998). Dit is in lijn met studies die laten zien dat mensen zich in het algemeen asociaal gedragen als ze anoniem zijn dan wanneer ze dat niet zijn (Rowe, 2015). Dit sluit aan bij het gegeven, zoals beschreven in 1.1, dat mensen zich vaak gedragen zoals zij denken dat anderen vinden dat het hoort. Mensen gedragen zich meer volgens de sociale norm in de aanwezigheid van anderen, als ze weten dat anderen meekijken of als anderen achteraf te weten kunnen komen hoe zij zich hebben gedragen (Lapinski & Rimal, 2005). 'Accountability' maakt situaties dus minder anoniem; je weet dat er iemand kan meekijken. Ook al ben je niet intrinsiek gemotiveerd en wil je enkel voldoen aan de sociale normen van je omgeving, dan nog zorgt het feit dat je weet dat je je mogelijk moet verantwoorden er dus voor dat je je 'netter' gaat gedragen (Plant & Devine, 1998).

Ten tweede gaat het om de mentale inspanning die geleverd wordt wanneer mensen weten dat ze verantwoording moeten afleggen: mensen die later verantwoording moeten afleggen, zitten meer rechtop, kijken beter en maken meer aantekeningen (Brtek & Motowidlo, 2002). Zij letten meer op en maken ook meer afgewogen keuzes (Lerner & Tetlock, 1999). Mentale inspanning, heel bewust goed je best doen om het juiste te doen, lijkt dus een van de verklaringen voor het effect van 'accountability'.

1.3.1 AANPAKKEN

Er zijn drie verschillende manieren of aanpakken te onderscheiden voor het afleggen van verantwoording, namelijk: (1) door controles uit te voeren bij instanties of organisaties; (2) door te werken via een keurmerk; en (3) door het invoeren van 'naming and shaming'.

(1) terugkerende verantwoording of controle

Door organisaties regelmatig te controleren, hen verantwoording te laten afleggen en hen te stimuleren om de processen aan te passen, kan discriminatie ook op de lange duur worden verminderd. Dit is de conclusie uit onderzoek van Kalev en Dobbin (2006) in de Verenigde Staten, waar bedrijven werden gecontroleerd op het naleven van een landelijke wet, gericht op positieve discriminatie ('affirmative action'). Wanneer bleek dat een bedrijf de zaken niet op orde had, werd het bedrijf geholpen om de processen in de eigen organisatie aan te passen. Dit bleek op de lange duur beter te werken dan het straffen van bedrijven via een rechtszaak. Dit wordt bevestigd in een studie van Hirsh en Cha (2017).

(2) een keurmerk en 'naming and faming'

Een specifieke vorm van verantwoording afleggen verloopt via 'civil regulations': netwerken van organisaties of instituties enerzijds en non-gouvernementele organisaties (ngo's) anderzijds, die samen normen stellen voor de sector en waarbij organisaties zich aan deze normen committeren. Denk bijvoorbeeld aan ecolabels of andere keurmerken (Vogel, 2010). Om duidelijk te maken dat de opgestelde normen worden nageleefd, verantwoorden organisaties zich hierover aan een ngo die hun een keurmerk kan geven bij een adequate verantwoording. Zo'n keurmerk kan werken bij een hecht en intens (formeel of informeel) netwerk van organisaties waarbij er 'cohesie' is binnen een bepaald veld of een bepaalde sector. Op deze manier worden normen over maatschappelijk verantwoord ondernemen beter nageleefd (Bansal & Roth, 2000; González-Benito & González-Benito, 2006). Organisaties houden zich dus aan de regels binnen hun sector, zodat zij overkomen als 'goed' of 'net' bedrijf. Daarmee lijken netwerken binnen bepaalde organisaties de potentie te hebben om 'goed' gedrag te stimuleren bij de aangesloten

organisaties (Jakobsson, 2017; Vogel, 2010; Ruggie, 2004). Dat betekent dat zo'n keurmerk dus de potentie heeft om niet alleen een bepaalde organisatie te veranderen, maar een heel institutioneel veld.

Om meer effect te bereiken met 'civil regulations' ofwel keurmerken vanuit de sector zelf, zouden deze gepaard moeten gaan met wetgeving in de landen waar de werkgevers opereren (Vogel, 2010). Het helpt namelijk als de overheid ook zorgt voor enige verplichting of druk naar het bedrijfsleven om zich te organiseren. Ook kan de overheid keurmerken bestendigen en reguleren (Lambin & Thorlakson, 2018). Belangrijk is ook dat een aantal (toonaangevende) organisaties begint met een keurmerk; dan volgt de rest vaak vanzelf, want zij willen niet achterblijven (Vogel, 2010). 'Civil regulations' komen vaak op gang naar aanleiding van 'naming and shaming' (Vogel, 2010). Dit leggen we hierna uit.

(3) 'naming and shaming'

Een andere insteek bij het afleggen van verantwoording is niet zozeer het belonen van organisaties wanneer ze het goed doen, maar het 'straffen' wanneer ze het slecht doen. Denk aan de druk die belangenorganisaties en consumenten kunnen uitoefenen op bedrijven wanneer blijkt dat zij het niet goed doen. In een review van Aguinis en Glavas (2012) wordt geconcludeerd dat deze druk een belangrijke voorspeller is voor het overgaan van bedrijven naar maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit komt overeen met een studie van Luo, Zhang en Marquis (2016). Zij onderzochten of bedrijven die bekritiseerd werden via internet, daarna ook meer actie ondernamen en dat bleek inderdaad het geval. Maar net als naar voren komt uit een casestudie van Spar en La Mure (2003), was dit het meest effectief bij bedrijven die sterk afhankelijk zijn van hun merknaam. 'Naming and shaming' werkt eigenlijk alleen bij bedrijven die een duidelijke merknaam hebben en die onder consumenten erg bekend zijn (Bartley & Child, 2007). Dat 'naming and shaming' bij deze bedrijven effect kan hebben, blijkt ook uit een studie van McDonnell en King (2013). 'Naming and shaming' kan werken, omdat bedrijven niet onder willen doen voor hun concurrenten in de sector (Aguilera, Rupp, Williams & Ganapathi, 2007; Vogel, 2010). Daarnaast kan het rendabel zijn om als eerste in de sector te beginnen met maatschappelijk verantwoord ondernemen (Spar & La Mure, 2013).

Maar er zijn ook studies die minder gunstige effecten laten zien: uit een review van Aguinis en Glavas (2012) komt naar voren dat bedrijven juist minder tijd besteden aan daadwerkelijk maatschappelijk verantwoord ondernemen wanneer ze vooral bezig zijn met 'symbolische activiteiten'. Uit een studie van Den Hond, De Bakker en Doh (2015), die 87 Nederlandse bedrijven onderzochten, bleek dat 'naming and shaming' ervoor zorgde dat bedrijven minder de samenwerking met ngo's opzochten. 'Naming and shaming' werkt dus mogelijk minder goed dan de andere twee genoemde aanpakken.

1.3.2 VOORWAARDEN

Er zijn bij de verschillende aanpakken een aantal voorwaarden nodig om tot effect te leiden.

> Beoordeling op proces

Belangrijk is om te beoordelen op het proces (is het proces eerlijk verlopen?) en niet op de uitkomst (wie is er aangenomen of gepromoveerd?) (Self et al., 2015; Brtek & Motowidlo, 2002). Bij het voorkomen van discriminatie in werving en selectie gaat het er bijvoorbeeld om dat een bedrijf netjes een procedure volgt, waarin iedere kandidaat op dezelfde manier beoordeeld wordt (Thijs, 2019).

> Verantwoording afleggen aan zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond

Wanneer verantwoording wordt afgelegd aan een commissie van mensen die onderling verschillen in culturele achtergrond en huidskleur, is de kans groter dat de verantwoording effectief is. Dat betekent dat deze leidt tot minder 'bias' dan wanneer de commissie alleen maar bestaat uit witte mensen (Bowman Williams, 2018). Dit is in lijn met verschillende onderzoeken waaruit naar voren komt dat mensen zich minder discriminerend uitlaten wanneer er mensen uit de gediscrimineerde groep aanwezig zijn (Björklund, Bäckström & Jørgensen, 2011; Fazio, Jackson, Dunton & Williams, 1995). Zelfs de meer automatische of onbewuste vooroordelen bij witte mensen worden verminderd wanneer zwarte mensen aanwezig zijn (Lowery, Hardin & Sinclair, 2001). Wanneer witte mensen weten dat ze verantwoording moeten afleggen aan zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond over de vraag of ze hebben gediscrimineerd, is de kans dus groter dan zij hun best doen om niet te discrimineren.

> Verantwoording afleggen aan een autoriteit

Verantwoording afleggen moet aan iemand met autoriteit of iemand die wordt gezien als gelegitimeerd (Self et al., 2015; Lerner & Tetlock, 1999). Daarbij is het belangrijk dat de persoon aan wie men verantwoording moet afleggen, geen bekende is (Hall, Frink & Buckley, 2017; Lerner & Tetlock, 1999).

> Het moet vooraf bekend zijn dat er verantwoording moet worden afgelegd

Het is belangrijk dat organisaties van tevoren goed geïnformeerd zijn dat de kans bestaat dat ze verantwoording moeten afleggen (Lerner & Tetlock, 1999). Ook is het van belang dat ze de kans dat ze daadwerkelijk verantwoording moeten afleggen als groot beschouwen (Kalev & Dobbin, 2006; Hall et al., 2017). Datzelfde is te zien bij een iets andere maar vergelijkbare aanpak, namelijk praktijktesten (vaak 'mystery guests' genoemd). Wanneer organisaties persoonlijk geïnformeerd worden dat ze de kans lopen op een controle, kan discriminatie verminderd worden (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017).

> Voldoende tijd om het goed te doen

Mensen die verantwoording moeten afleggen, moeten al eerder voldoende energie en tijd hebben gehad om te focussen op het eerlijk laten verlopen van het proces en het voorkomen van discriminatie. Bij weinig aandacht en tijd vervalt iemand eerder in handelen op basis van stereotypen en is de kans op discriminatie groter (Lerner & Tetlock, 1999; Kahneman, 2011).

> Mogelijkheid om te leren

Uit verschillende studies komt naar voren dat witte mensen die het voorkomen en verminderen van racisme belangrijk vinden, zich juist slechter kunnen gaan gedragen als zij zenuwachtig worden. Ze scoren dan juist hoger op impliciete vooroordelen (Frantz et al., 2004) of nemen afstand van een zwarte gesprekspartner uit angst het niet goed te doen (Goff, Steele & Davies, 2008). Verantwoording afleggen moet dus niet betekenen dat mensen onder hoge spanning komen te staan, bang worden om beslissingen te nemen en geen 'fouten' durven maken (Bisom-Rapp, 1998).

Samengevat:

Organisaties, bedrijven of zelfs een heel institutioneel veld laten weten dat zij een grote kans hebben om verantwoording moeten afleggen over hoe zij tot bepaalde keuzes zijn gekomen, kan ervoor zorgen dat er minder wordt gediscrimineerd; men houdt zich dan beter aan sociale normen. Het gaat dan niet om het verantwoorden van de uitkomsten (bijvoorbeeld: hoeveel zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond heb je aangenomen?). Het gaat er vooral om dat men laat zien dat er eerlijke processen zijn doorlopen (bijvoorbeeld: hoe heb je discriminatie voorkomen?). Dit werkt echter alleen wanneer men al van tevoren weet dat men de kans loopt zich te moeten verantwoorden, men voldoende tijd heeft om de eerlijke processen goed te doorlopen, men de ruimte voelt om te mogen leren (niet te gespannen wordt) en als degene aan wie verantwoording wordt afgelegd wordt gezien als een autoriteit. Ook werkt het beter wanneer er verantwoording moet worden afgelegd aan zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond dan aan witte mensen. Een mogelijkheid om het effect van verantwoording te vergroten, is om te zorgen voor een beloning voor de organisaties of bedrijven die zich goed hebben weten te verantwoorden ('naming and faming'), bijvoorbeeld in de vorm van een keurmerk. Dit kan zelfs een heel institutioneel veld veranderen. Een andere optie is juist het straffen van organisaties of bedrijven die zich niet verantwoorden of die dat niet goed doen, door bijvoorbeeld slechte publiciteit ('naming and shaming'). Dat werkt lang niet altijd; onder meer alleen bij organisaties of bedrijven die bekend zijn bij consumenten en niet bij bijvoorbeeld een leverancier van grondstoffen.

1.4 Wetgeving

Wetten kunnen om twee redenen effect uitoefenen op menselijk gedrag: (1) omdat het afschrikt en er mogelijk een straf op staat als men zich er niet aan houdt; en (2) omdat een wet een sociale norm afgeeft en de meeste mensen zich graag aan de sociale norm houden (Hebl, Barron, Cox & Corrington, 2016). Bij discriminatie is het zeer discutabel of afschrikken echt werkt, omdat discrimineren vaak niet leidt tot een straf (Cox & Barron, 2012; Hebl et al., 2016; Visser & Felten, 2018). Uit onderzoek blijkt ook dat rechtszaken tegen bedrijven die beschuldigd worden van discriminatie alleen in bepaalde omstandigheden (onder andere bij veel media-aandacht) leiden tot meer divers personeel in het management. In veel gevallen verandert er naar aanleiding van een rechtszaak tegen discriminatie bij de betreffende organisaties niets (Hirsh & Cha, 2017).

Wetten tegen discriminatie kunnen echter wel effectief zijn, maar dan met name vanwege de sociale norm (zie 1.1). Zo stellen Carlsmith, Darley en Robinson (2002) dat het meest krachtige mechanisme van de wet niet zozeer voortkomt uit de dreiging dat men gestraft wordt als men zich er niet aan houdt. Een belangrijker aspect is dat de wet aangeeft wat normaal gedrag is en wat niet. De meeste mensen houden zich aan de wet, niet uit angst voor straf maar omdat zij zichzelf zien als mensen die zich goed gedragen. Essentieel is dus wel dat wat wettelijk gezien wordt als crimineel, ook sociaal als onwenselijk beschouwd wordt (Carlsmith et al., 2002).

1.4.1 AANPAKKEN

Wetten kunnen bijdragen aan vermindering van discriminatie door (1) het verbieden van (een bepaalde vorm van) discriminatie in een bepaald domein of in het algemeen; en (2) het afschaffen of veranderen van wetgeving die eerder leidde tot discriminatie. Daarnaast kan wetgeving zorgen voor (3) de verplichting om discriminatie vanuit een bepaald domein of bepaalde instantie aan te pakken.

(1) Verbieden van discriminatie

Onderzoek naar de wetten uit de jaren zestig in de Verenigde Staten om discriminatie op huidskleur strafbaar te stellen, laat zien dat na invoering van deze wetgeving discriminatie afnam en het economisch succes van Afro-Amerikanen toenam (Donohue & Heckman, 1991). Daarmee in lijn is de uitkomst uit onderzoek in Duitsland naar het effect van een wet die het discrimineren bij betaling (dus ongelijke beloning) van EU-inwoners verbiedt. Het invoeren van deze wet bleek inderdaad gepaard te gaan met minder discriminatie bij betaling van EU-inwoners (Bernhard & Bernhard, 2016). Wanneer er wetten zijn die discriminatie tegen homoseksuele werknemers verbieden, rapporteren deze werknemers minder discriminatie (Ragins & Cornwell, 2001) en discrimineren hr-medewerkers minder bij werving en selectie (Barron, 2009). In een experimentele studie van Barron en Hebl (2013) is onderzocht of hr-medewerkers minder gaan discrimineren als zij denken dat dit verboden is; dat bleek inderdaad het geval. In een review van Hebl (et al., 2016) wordt dan ook geconcludeerd dat wetgeving waarin discriminatie wordt verboden, discriminatie daadwerkelijk kan verminderen. Het vermindert niet alleen discriminatie maar ook stereotypering; in een experiment werden oudere werknemers gezien als meer capabel wanneer deelnemers ervan overtuigd waren dat discriminatiewetgeving oudere werknemers beschermt (Cox & Barron, 2012).

(2) Wetten die ongelijkheid opheffen

Toen in de Verenigde Staten door een beslissing van het Supreme Court het huwelijk werd opengesteld voor paren van gelijk geslacht, bleek dat mensen vaker dachten dat het huwelijk tussen paren van gelijk geslacht sociaal geaccepteerd is (Tankard & Paluck, 2016). In lijn hiermee bleek uit een studie van Flores en Barclay (2016) dat mensen positiever werden ten aanzien van homoseksuelen in staten waar het huwelijk is opengesteld voor mensen van gelijk geslacht. Dit in vergelijking met staten waarin het huwelijk (toen nog) niet was opengesteld. Dit komt overeen met een onderzoek in Europa: de wettelijke erkenning van relaties tussen paren van gelijk geslacht gaat gepaard met significante verbeteringen in de houding ten aanzien van homo- en biseksuelen. Deze verandering van houding ontstaat pas nadat het beleid is aangenomen (Aksoy, Carpenter, De Haas & Tran, 2020). Niet in alle onderzoeken worden duidelijke resultaten gevonden: Bishin, Hayes, Incantalupo en Smith (2016) vonden slechts kleine positieve veranderingen van houding na openstelling van het huwelijk; er was echter bij conservatieve groepen duidelijk geen sprake van een 'backlash effect' van de openstelling van het huwelijk, zoals vaak verondersteld wordt.

Het onderzoek spitst zich met name toe op gelijkheid voor LHBTI's. Het lijkt er echter op dat de aanpassing van wetten die eerder zorgden voor discriminatie of ongelijkheid, ook de houding of opvattingen van andere mensen in enige mate in positieve zin kan veranderen.

(3) Wetten die de aanpak van discriminatie verplichten

Onderzoek naar het effect van dit type wetgeving staat beschreven in paragraaf 1.3. het gaat onder meer om de studie van Kalev en Dobbin (2006) uit de Verenigde Staten, waarin bedrijven werden gecontroleerd op het naleven van een landelijke wet gericht op het nemen van maatregelen met het oog op positieve discriminatie ('affirmative action'). Wanneer bleek dat een bedrijf de boel niet op orde had, werd het geholpen om de processen in de eigen organisatie aan te passen. Dit bleek op de lange duur beter te werken dan het straffen van bedrijven via een rechtszaak. Dit wordt bevestigd in een studie van Hirsh en Cha (2017). Niet alle resultaten zijn echter positief: in een onderzoek van Hirsh (2009) is gekeken naar een wet die grote ondernemingen verplicht stelt om via een formulier aan te geven hoe zij discriminatie aanpakken; effecten kwamen met name naar voren uit de vrijwillige opvolging doordat de wet een sociale norm communiceert. Ten aanzien van seksdiscriminatie was echter meer effect te zien; bij discriminatie op grond van afkomst veel minder (Hirsh, 2009). Een verklaring is dat de bedrijven bij de aanpak van seksdiscriminatie van minder ver hoefden te komen. Ze hoefden minder te veranderen dan bij de aanpak van racisme (Hirsh, 2009). Een andere verklaring is dat er in de VS meer aandacht is geweest voor seksdiscriminatie; wanneer er in de pers gericht op bedrijven ook meer aandacht was voor racisme, nam de aanpak door bedrijven toe (zie ook voorwaarden). Daarnaast is voor een groter effect mogelijk een systeem van verantwoording nodig, zoals beschreven in 1.3.: dat gaat verder dan alleen sociale druk of het invullen van een formulier.

1.4.2 VOORWAARDEN

Bij de verschillende aanpakken zijn de volgende voorwaarden bekend.

> Sociale acceptatie van wetten

Een belangrijke voorwaarde voor het functioneren van een wet als sociale norm, is dat mensen het idee hebben dat deze wet in de eigen omgeving sociaal geaccepteerd is (Carlsmith et al., 2002). Dit komt uit verschillende studies naar voren. Uit een kwalitatieve studie van Ako en Akweongo (2009) in Ghana naar de effectiviteit van wetgeving tegen meisjesbesnijdenis, blijkt dat het niet voldoende is dat mensen weet hebben van wetten die genitale verminking van meisjes verbieden. Mensen weten vaak niet goed waarom het verboden is, wat precies verboden is en wat je moet doen als je ziet dat het toch gebeurt. Daarbij vinden veel mensen traditie belangrijker dan wetten. Traditie en cultuur lijken sterker de sociale norm te bepalen dan de wetten. Wetgeving moet volgens de onderzoekers dan ook hand in hand gaan met sociale verandering, dus met verandering in de houding en het gedrag van de burgers. Wanneer je ziet dat vele anderen de wet overtreden, zullen nog minder mensen de wet naleven (Parisi & Von Wangenheim, 2006). In een review van Johansen, Diop, Laverack en Leye (2013) wordt geconcludeerd dat wetgeving en de wetenschap dat een bepaalde wet er is, invloed heeft. Maar tegelijkertijd moet dit wel onderdeel zijn van een grotere sociale verandering. Anders kunnen mensen in opstand komen tegen wetten, wat ook weer aantoont dat wetten gepaard moeten gaan met verandering van sociale normen (Johansen et al., 2013). Wetten worden beter geaccepteerd wanneer deze duidelijk zijn en in lijn met andere wetgeving. Een wet moet dus een coherent geheel vormen met andere wetten en beleid in een land om meer beschouwd te worden als een culturele norm (De la Sablonnière et al., 2020) en meer geaccepteerd te worden door de burgers (De la Sablonnière et al., 2020; Kleinlogel et al., 2020).

> Eenduidigheid

In lijn met de vorige voorwaarde moet een wet, om een sterke sociale norm te kunnen stellen, eenduidig zijn. Bisom-Rapp & Sargeant (2012) stellen dat een voorwaarde voor een goede aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt is, dat leeftijdsdiscriminatie in gelijke mate verboden is als andere vormen van discriminatie. Zij geven voorbeelden van uitzonderingen die in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk op wetten tegen leeftijdsdiscriminatie gemaakt mogen worden. Men mag bijvoorbeeld oudere werknemers eerder met pensioen laten gaan en jonge werknemers mag men minder betalen. Hierdoor kan het beeld ontstaan dat leeftijdsdiscriminatie 'minder erg' is dan andere vormen van discriminatie. Dit ondermijnt de sociale norm die uitgaat van antidiscriminatiewetgeving (Hebl et al., 2016). Een voorwaarde is dus dat de wet duidelijk is en geen ruimte laat voor uitzonderingen waarin discriminatie wel mogelijk is.

> Minder via rechtszaken

Discriminatie wordt minder goed aangepakt door bedrijven die worden aangeklaagd voor discriminatie in vergelijking met bedrijven die zelf niet zijn aangeklaagd, maar die wel verantwoording moesten afleggen (Kalev & Dobbin, 2006). Ook uit ander onderzoek blijkt dat rechtszaken weinig verandering brachten in organisaties (Hirsh, 2009). Antidiscriminatiewetgeving lijkt dus minder te werken vanwege de straf die eraan vastzit, maar meer vanuit sociale normen die minder vrijblijvend worden wanneer men verantwoording moet afleggen (zie 1.3). Het gaat hierbij dus om een direct effect van rechtszaken op een specifiek bedrijf of organisatie die wordt aangeklaagd. Dat neemt niet weg dat rechtszaken ten opzichte van *andere* bedrijven en de media-aandacht hiervoor, wel tot gevolg kunnen hebben dat bedrijven zich meer gaan inzetten tegen discriminatie (Hirsh, 2009). Doordat er veel media-aandacht was voor rechtszaken waarin bedrijven aangeklaagd werden voor seksuele intimidatie, leken andere bedrijven zich er meer voor in te spannen om dit in hun eigen bedrijf tegen te gaan (Hirsh, 2009).

> Media-aandacht

Uit het eerdergenoemde onderzoek van Hirsh (2009) komt naar voren dat het wettelijk verbod op seksediscriminatie meer invloed had op bedrijven dan het verbod op racisme. Een verklaring die de onderzoeker hiervoor geeft, is dat er in de VS meer media-aandacht is geweest voor seksediscriminatie. Dit is in lijn met een van de uitkomsten van het onderzoek: wanneer er in de pers gericht op bedrijven ook meer aandacht was voor racisme, nam de aanpak door bedrijven hiervan toe (Hirsh, 2009).

> Legitimiteit van de overheid

Wettelijke regels kunnen het onbedoelde effect hebben dat zij juist de sociale normen versterken die zij beogen te bestrijden. Dit kan het geval zijn wanneer de legitimiteit van de wetgevende autoriteit onvoldoende is (Depoorter, Parisi & Vanneste, 2005). Wetten worden logischerwijs beter nageleefd door burgers wanneer zij de overheid als legitiem beschouwen (Levi, Tyler & Sacks, 2012). Of een overheid wordt gezien als legitiem, hangt er onder meer van af of mensen het idee hebben dat de overheid toegewijd is om de wetten te handhaven en voor iedereen gelijk toe te passen (Levi et al., 2012). Uit ander onderzoek blijkt dat hoe minder vertrouwen men heeft in de politiek, hoe vaker men het accepteert dat de wet niet wordt nageleefd (Marien & Hooghe, 2011). Uit onderzoek onder (diverse) New Yorkers over de politie komt naar voren dat legitimiteit een sterke invloed heeft op de reacties van het publiek op de politie en op de bereidheid om zich aan de wet houden (Sunshine & Tyler, 2003). De belangrijkste voorspeller van legitimiteit is de eerlijkheid van de door de politie gehanteerde procedures (Sunshine & Tyler, 2003).

Kortom: om te zorgen dat een wet wordt nageleefd, moet de overheid (en onder andere ook de politie) door burgers als legitiem worden gezien. Of een overheid wordt gezien als legitiem hangt er onder meer van af of ze worden gezien als eerlijk en toegewijd aan de wet.

Samengevat:

Wetten kunnen onder bepaalde omstandigheden leiden tot minder discriminatie in een organisatie, bedrijf, instituut of in een land. Op die manier kan wetgeving een bijdrage leveren aan de aanpak van institutioneel racisme. Het gaat om verschillende typen wetten: wetten die (een bepaalde vorm van) discriminatie (in een bepaald domein) verbieden, discriminerende wetgeving die wordt afgeschaft en wetgeving die zorgt voor de verplichting om discriminatie vanuit een bepaald domein of bepaalde instantie aan te pakken. Dit laatste werkt dan met name in combinatie met het moeten afleggen van verantwoording (zie paragraaf 1.3).

Om te zorgen voor een effect van wetgeving op discriminatie en racisme, moet er enige sociale acceptatie van de betreffende wet zijn. Daarbij moet de wet in lijn zijn met ander beleid en wetgeving. Ook moeten er geen uitzonderingen mogelijk zijn; wanneer wetgeving de mogelijkheid biedt om in sommige gevallen toch te discrimineren, is er minder effect. Daarnaast werkt het meestal minder goed bij bedrijven of organisaties die gestraft worden. Wat beter werkt, is wanneer wetgeving in de meer preventieve zin een sociale norm communiceert. Tot slot dient er ook media-aandacht te zijn voor een wet en moet de overheid worden gezien als legitiem in de zin dat zij toegewijd is aan een eerlijke handhaving van de wet voor iedereen.

1.5 Bewustwording

Om het probleem van institutioneel racisme adequaat op te lossen, is alleen het aanbieden van trainingen aan medewerkers of leidinggevenden onvoldoende. Institutioneel racisme gaat immers verder dan het individuele gedrag van de medewerkers (Bourke, Marrie & Marrie, 2019). In verschillende academische artikelen wordt echter gepleit om naast andere maatregelen ook in te zetten op bewustwording op individueel niveau. Het gaat onder meer om het theoretisch model om institutioneel racisme binnen een gezondheidsorganisatie aan te pakken (Griffith et al., 2007) en uit een review van Priest (et al., 2015). Ook uit de literatuur met betrekking tot structurele discriminatie op de arbeidsmarkt komt dit onderdeel naar voren. In een review over het verminderen van discriminatie op de werkvloer wordt geconcludeerd dat bewustwording rondom machtsverschillen vanwege afkomst erg belangrijk is (Trenerry et al., 2012).

Zoals beschreven in de inleiding heeft vrijwel iedereen impliciete stereotypen en vooroordelen: deze ervaren we vaak niet helemaal 'bewust', maar ze hebben wel invloed op ons gedrag (Amodio & Devine, 2006; Gawronski & Bodenhausen, 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Een manier om te voorkomen dat deze impliciete vooroordelen en stereotypen invloed hebben op je gedrag, is door eerst in de gaten te krijgen dat je ze hebt en er vervolgens beter op te gaan letten, zo beschrijft Monteith (1993) in een theoretisch model. Monteith beschrijft een aantal stappen die idealiter worden gezet om te zorgen voor bewustwording: (1) Je ervaart dat je handelt op basis van een

stereotype; (2) Je vindt dit niet oké, je norm is namelijk om niet-bevooroordeeld te zijn; (3) Bewustwording: je krijgt negatieve gevoelens, zoals schuldgevoelens over je handelen, en je gaat reflecteren op jezelf; (4) Vervolgens stel je een aantal aanwijzingen voor jezelf vast waardoor je in de toekomst weet dat je moet oppassen om niet naar je stereotiepe denkbeelden te handelen; (5) In de toekomst ben je daardoor eerder alert wanneer stereotiepe beelden actief worden, trap je bij jezelf op de rem, reflecteer je op jezelf en laat je vervolgens ander gedrag zien; gedrag dat overeenstemt met je norm om iedereen gelijk te behandelen.

Bewustwording is in dit model dus cruciaal en volgt na een confrontatie waarin je ervaart dat er een verschil is tussen je normen en je gedrag (Burns, Monteith & Parker, 2017; Monteith, 1993; Monteith & Mark, 2005; Monteith, Mark & Ashburn-Nardo, 2010). In verschillende studies is er gedeeltelijk bewijs gevonden voor dit model (Burns, Monteith & Parker, 2017; Monteith, 1993; Monteith, Ashburn-Nardo, Voils & Czopp, 2002; Monteith, 1996). Het blijkt dat wanneer je je bewust bent geworden van je eigen vooroordelen en stereotypen, het van belang is dat je ook je gedrag hierop leert bijsturen. Je eigen gedrag monitoren betekent dat je alert bent op discrepanties tussen je doelen en je huidige gedrag, aldus Inzlicht, Legault en Teper (2014). Dit is een essentieel onderdeel van zelfcontrole. Dit komt naar voren uit een studie van Amodio, Devine en Harmon-Jones uit 2008: zij laten zien dat bij mensen met een intrinsieke motivatie om niet te discrimineren, hun brein monitort dat er een conflict is tussen hun automatisch geactiveerde stereotiepe beelden en de eigen doelen om gelijkheid na te streven en niet te discrimineren. Doordat dit conflict wordt waargenomen, kunnen deze mensen hun handelen aanpassen. Dit in tegenstelling tot de groep mensen die daarnaast ook extrinsiek gemotiveerd is; in hun brein wordt dit conflict minder sterk waargenomen en zij kunnen hun handelen minder goed onder controle krijgen (Amodio et al., 2008). Kortom, het is dus belangrijk dat je zelf overtuigd bent van het belang om je vooroordelen en stereotypen onder controle te houden. Wanneer je alleen vanwege de *sociale norm* probeert niet te discrimineren (zie paragraaf 1.1), vermindert dat ook discriminatie, maar met intrinsieke motivatie ben je hierin nog effectiever.

1.5.1 AANPAKKEN

In de literatuur is er met name één methode om bewustwording op gang te brengen goed beschreven, namelijk het volgen van een cursus. In zo'n cursus kunnen werknemers geconfronteerd worden met hun impliciete vooroordelen en stereotypen (bijvoorbeeld door het maken van een Implicit Association Test), wat kan leiden tot bewustwording van deze vooroordelen en het bijsturen van het eigen gedrag hierop (Felten, Van Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Er zijn verschillende van dit type trainingen positief geëvalueerd. Hierbij wordt het principe van bewustwording (als een van de strategieën) toegepast en is ook na een aantal weken nog effect te zien (zie o.a. Carnes et al., 2015; Devine, Forscher, Austin & Cox, 2012; Devine, Forscher, Cox, Kaatz, Sheridan & Carnes, 2017). Er zijn echter verschillende belangrijke voorwaarden waaraan zo'n training moet voldoen om effectief te zijn (Felten et al., 2016; Vink, Van der Toorn, Jansen & Ellemers, 2020).

1.5.2 VOORWAARDEN

Voor het effect van bewustwordingstrainingen zijn de volgende voorwaarden bekend.

> Alleen in combinatie met andere maatregelen

Er zitten veel haken en ogen aan het werken aan bewustwording via bijvoorbeeld een bewustwordingscursus. Of deelnemers ook op de lange duur hun gedrag veranderen, is nog niet duidelijk bewezen (Vink et al., 2020). Een bewustwordingscursus (of 'anti-bias-trainingprogramma') werkt beter wanneer dit onderdeel is van een breder diversiteitsbeleid (Vink et al., 2020). In de praktijk betekent dit dus dat het individu niet alleen zelf bezig is met het proces, maar hierin actief gestimuleerd wordt door de omgeving. In een Delphi-studie van TNO – naar het tegengaan van discriminatie in werving en selectie – wordt geconcludeerd dat bij werving en selectie een bewustwordingscursus alleen kan werken in combinatie met de maatregel 'objectief werven en selecteren' (zie 2.1.1.) (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020). Dit is in lijn met het theoretisch model van Griffith (et al., 2007) om institutioneel racisme te verminderen, waarin bewustwording een integraal onderdeel is van een breder pakket om een organisatie te veranderen. Alleen focussen op individuele verandering is volgens hen een valkuil en onvoldoende om institutioneel racisme te verminderen. Het gaat daarin namelijk niet alleen om het individu, maar ook om de processen binnen organisaties.

> Als je in staat bent tot zelfcontrole

Niet iedereen is goed in het uitvoeren van zelfcontrole. Het is bijvoorbeeld bekend dat de hersenen van pubers hiertoe nog niet goed in staat zijn (Casey, 2015; Nairn & Fine, 2008; Steinberg, 2008; Shulman et al., 2016). De prefrontale cortex is bij pubers nog niet goed ontwikkeld, wat maakt dat juist het onderdrukken van impulsen erg moeilijk is voor hen. Dat geldt in het bijzonder in situaties van 'peer pressure' (Crone, 2008) of in situaties van grote emoties. 'In the heat of the moment' is het moeilijk voor een puber om zichzelf onder controle te houden (Casey & Caudle, 2013). Je moet dus een zekere mate van volwassenheid hebben wil je echt in staat zijn om via bewustwording je eigen gedrag daadwerkelijk te veranderen.

> Intrinsieke motivatie

Belangrijk is dat deelnemers intrinsiek gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen (Burns & Monteith, 2019; Gonsalkorale, Sherman, Allen, Klauer & Amodio, 2011). Het verplichten van een bewustwordingstraining is dus discutabel. Dit kan zelfs weerstand oproepen (Monteith, 1996). Het werkt dan ook niet als mensen ervan overtuigd zijn dat zij zelf 'vooroordelen-vrij' zijn (Gawronski, Geschke & Banse, 2003; Gawronski, Peters, Brochu & Strack, 2008; Glaser & Knowles, 2008). Dit hangt mogelijk samen met het herkennen van institutioneel racisme in een samenleving zoals door Griffith (et al., 2007) wordt gesteld: het gaat om het besef hoe institutioneel racisme ieders individuele keuzes beïnvloedt.

> Oefenen en nieuw gedrag aanleren

Cruciaal is dat deelnemers in een training leren hoe zij hun gedrag moeten aanpassen (Vink et al., 2020). Deelnemers moeten dus ruim de gelegenheid hebben om in de training te oefenen in zelfcontrole. Hierbij is het zinvol wanneer er actieve werkvormen zoals rollenspelen worden ingezet. Jezelf leren monitoren is een belangrijke vaardigheid (Kulik & Roberson, 2008). Daarnaast is het van belang dat deelnemers ook na de training nog de ruimte krijgen om in hun organisatie of bedrijf te oefenen met het nieuwe gedrag (Frantz et al., 2004; Goff, Steele & Davies, 2008). Mensen moeten ook bij de les blijven. Als iemand

bijvoorbeeld een extra taak krijgt, is het moeilijker om op vooroordelen en stereotypen te blijven letten (Blair, 2002; Govorun & Payne, 2006; Richeson et al., 2003). Maar ook door slaapgebrek en vermoeidheid (Buzinski & Kitchens, 2017; Ghumman & Barnes, 2013), tijdsdruk (Razenberg, De Winter-Koçak, Taouanza, Van Hal & Chrifi, 2018) en alcoholgebruik kan men het eigen gedrag minder goed controleren (Bartholow, Dickter & Sestir, 2006).

> Niet het herhalen van stereotypen

Voorkomen moet worden dat in een bewustwordingstraining stereotypen benoemd en herhaald worden; want ook al wordt verteld dat een stereotype niet klopt en men er niet aan mag denken, dan onthoudt men dit stereotype vaak wel. Stereotypen proberen te ontcrachten werkt dan ook averechts (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Gawronski, Peters, Brochu, Strack, 2008).

> Kleurenblindheid

Belangrijk is dat trainingen niet als doel hebben om 'kleurenblind' te worden. Veel witte Nederlandse mensen streven naar 'kleurenblindheid' (Essed & Trienekens, 2008). Echter, omdat in de samenleving verschillen in huidskleur en achtergrond wel degelijk gepaard gaan met machtsverschillen, kan het streven naar 'kleurenblindheid' er juist toe leiden dat de ervaringen van zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond ontkend worden. Hierdoor wordt de aanpak van racisme en discriminatie juist bemoeilijkt (Anderson, 2010). 'Kleurenblindheid' leidt in de praktijk tot meer vooroordelen in plaats van minder, zo blijkt uit experimentele onderzoeken (Poteat & Spanierman, 2012; Richeson & Nussbaum, 2004). Het erkennen van discriminatie op basis van afkomst en huidskleur als een maatschappelijk probleem, is juist cruciaal bij het proces van controle houden over impliciete vooroordelen (Gawronski, Peters, Brochu & Strack, 2008).

Samengevat:

Aanvullend op andere maatregelen kunnen bewustwordingscursussen zorgen voor het verminderen van discriminatie door individuele werknemers. Daardoor kunnen deze cursussen een bijdrage leveren aan het verminderen van institutioneel racisme. Het gaat om trainingen waarin deelnemers geconfronteerd worden met hun impliciete vooroordelen en stereotypen en waarin ze leren deze vooroordelen en stereotypen beter onder controle te houden. De trainingen kunnen effectief zijn indien de deelnemers intrinsiek gemotiveerd zijn, volwassen genoeg zijn, wanneer stereotypen niet herhaald worden (want dan worden ze juist versterkt) en er wordt geoefend met nieuw niet-discriminerend gedrag. Voorkomen moet worden dat deze trainingen worden gezien als dé oplossing tegen institutioneel racisme, omdat deze trainingen niet de processen binnen organisaties veranderen.

1.6 Ontmoeting en inleving

De best onderzochte manier om discriminatie op basis van afkomst te verminderen, is het hebben van contact met iemand van een andere etnische groep. Deze ‘contact theory’ (of ‘intergroup contact’) is al in 1954 beschreven door Allport. Talloze studies hebben aangetoond dat contact – onder de juiste omstandigheden – vooroordelen en stereotypen kan verminderen (Lemmer & Wagner, 2015; Paluck & Green, 2009; Pettigrew & Tropp, 2006; Pettigrew, Tropp, Wagner, Christ., 2011). Het werkt bij mensen met verschillende politieke opvattingen (Thomsen & Rafiqi, 2019). Door contact kan ook de perceptie van de sociale norm verbeteren: het verandert hoe je denkt dat de andere groep denkt over jouw groep. Het werkt ook andersom: het verandert hoe jij denkt dat jouw eigen groep denkt over de andere groep (Dovidio, Love, Schellhaas & Hewstone, 2017; Paluck, 2009).

Bij ‘ontmoeting’ is de meest krachtige vorm van contact het opbouwen van een vriendschap (Davies et al., 2011; Pettigrew, et al. 2011). Hoewel langdurig contact meer effect oplevert (Brown & Hewstone, 2005), kan ook een eenmalige ontmoeting al zorgen voor effect op de korte termijn (Kotzur, Schäfer & Wagner, 2019). Essentieel bij ontmoeting is namelijk dat er inleving tot stand komt, wat vooroordelen vermindert. Dat kan ook bij korte contacten het geval zijn, als die tenminste enigszins diepgaand zijn (Felten, Taouanza, Broekroelofs, Vijlbrief, Cankor, 2020).

Contact met de ‘ander’ werkt gemiddeld gezien net iets beter om vooroordelen te verminderen bij mensen uit de meerderheidsgroep (mensen die letterlijk qua achtergrond in de meerderheid zijn) dan bij mensen uit een minderheidsgroep (Binder et al., 2009). Dit komt mogelijk doordat de minderheidsgroep de meerderheidsgroep wel al goed kent; de meerderheid is simpelweg op meerdere plekken in de samenleving te ontmoeten. Ook kan het zijn dat mensen die wat betreft achtergrond in de minderheid zijn al minder vooroordelen hebben ten opzichte van de meerderheidsgroep, waardoor contact minder effect heeft (Pettigrew & Tropp, 2006). Daarbij heeft de minderheidsgroep op basis van eerdere ervaringen vaker de verwachting om in contact met de meerderheidsgroep gediscrimineerd te worden (Dovidio et al., 2017). Maar juist voor de meerderheidsgroep is contact dus relevant. Contact zorgt er bij witte mensen ook voor dat zij minder makkelijk racisme – waaronder institutioneel racisme – ontkennen (Neville, Poteat, Lewis & Spanierman, 2014). Om die reden zou deze aanpak relevant kunnen zijn in een aanpak van institutioneel racisme. De aanpak wordt ook al ingezet in bedrijven om discriminatie binnen de organisatie te verminderen, onder meer in het mkb (Broekroelofs et al., 2020). Volgens een review van Trenerry, Franklin & Paradies (2012) over het verminderen van racisme op het werk, is contact en ontmoeting tussen mensen die van elkaar verschillen in achtergrond een belangrijke manier om racisme te voorkomen. Ook in het werk van Ghorashi komt echt contact als belangrijk naar voren. Zij beschrijft hoe het aangaan van een dialoog waarbij degene die in een meer machtige positie zit, een stap opzij doet en echt luistert naar diegene die vaak niet gehoord wordt, een belangrijk onderdeel is van diversiteitsbeleid, waarmee discriminatie en racisme binnen een organisatie worden tegengegaan (Ghorashi & Sabelis, 2013). Het gaat dus om het serieus nemen van de ervaringsdeskundigheid van degene die te maken krijgen met racisme. Essentieel is uiteraard dat het niet alleen blijft bij ontmoetingen (die vooral op individueel niveau effect hebben) maar dat ook processen binnen organisaties worden aangepast (Griffith et al., 2007).

1.6.1 AANPAKKEN

Er zijn verschillende typen aanpakken die ingezet kunnen worden om te zorgen voor ontmoeting tussen mensen die van elkaar verschillen in achtergrond. De meest voor de hand liggende vorm betreft (1) letterlijke ontmoetingen, bijvoorbeeld in de vorm van een dialoog of door samen iets te gaan doen. Maar er kan ook gedacht worden aan (2) een spreker (uit een gediscrimineerde groep) die vertelt over zijn of haar ervaringen met discriminatie. Een andere optie is (3) via film en theater: dat is geen 'echte' ontmoeting, maar het kan ook zorgen voor inleving en empathie; het werkzame element van ontmoeting. Een andere optie is (4) zich in te leven in de leefwereld van de ander of zich daar letterlijk in te begeven.

> Ontmoetingen

De 'klassieke' aanpak – in lijn met de theorie van Allport – is het organiseren van een ontmoeting tussen mensen die van elkaar verschillen in achtergrond. De bekendste vorm is dialoog en deze kan zeker werken mits deelnemers zich niet bedreigd voelen, ze zich gaan inleven in elkaar en de deelname vrijwillig is (Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016). Maar het hoeft niet alleen over samen praten te gaan; mensen kunnen ook samen iets gaan doen. Er wordt samengewerkt aan een gemeenschappelijk doel: dit kan het effect van contact verbeteren (Schuitema & Veugelers, 2008; Taouanza et al., 2016). Bijvoorbeeld wanneer mensen met verschillende achtergronden samen onderdeel zijn van een sportteam (Brown et al., 2006), of als jongeren lid zijn van dezelfde sociale jeugdclub (Laurence, 2020, kan dit zorgen voor het verminderen van vooroordelen).

> Luisteren naar ervaringsverhalen

Wanneer het de bedoeling is om met name de discriminatie door een meerderheidsgroep ten aanzien van een minderheidsgroep te veranderen, is het een mogelijkheid om een spreker uit die minderheidsgroep te vragen om te vertellen over zijn of haar persoonlijke ervaringen met discriminatie (Geasler, Croteau, Heineman & Edlund, 1995; Pettigrew & Tropp, 2008). Wanneer iemand zijn verhaal 'live' vertelt, kan dit als risico hebben dat de luisteraar zich zou kunnen bezighouden met de vraag hoe de spreker over hem of haar denkt, waardoor de luisteraar niet 'opgaat' in het verhaal zelf (Vorauer & Sasaki, 2009; 2014). Bij mensen die heel negatief staan ten opzichte van de gestigmatiseerde groep, is het raadzaam om niet te benoemen dat het de bedoeling is dat zij zich als luisteraars gaan inleven; dan gaan ze dat namelijk juist minder doen (Berndsen, Thomas & Pedersen, 2018).

> Theater of film

Het 'ontmoeten' van iemand met een andere achtergrond en je inleven in die persoon, kan ook via het kijken naar een film of documentaire (Dovidio et al., 2004), via het luisteren naar een radio-interview (Batson et al., 1997; Vescio et al., 2003) of een radiosoap, zoals Paluck (2009) aantoonde in een grootschalige veldstudie. Het kan ook via 'verhalende' nieuwsberichten op televisie (Oliver, Dillard, Bae & Tamul, 2012), via het lezen van nieuwsberichten (McKeever, 2015), via een sportevent (Bartsch, Oliver, Nitsch & Scherr, 2018) of via rollenspelen (Hodson, Choma & Costello, 2009).

> Het leven van de ander leren kennen

Een andere variant is het leren kennen van het leven en de leefwereld van een ander. In een studie naar institutioneel racisme in de psychiatrie in de Verenigde Staten wordt beschreven hoe psychiaters van Yale University zich een tijdje begaven in de situatie van veel van hun cliënten. Ze kregen bijvoorbeeld de opdracht om het openbaar vervoer te nemen naar een kliniek of dienstverlenende instelling, te overleven van \$ 2 per dag, en in een buurt waar veel cliënten (vaak in armoede) wonen op zoek te gaan naar verse

producten (Hansen, Braslow & Rohrbaugh, 2018). Er is niet bekend wat hiervan de effecten waren, maar in eerder onderzoek waarin mensen zich als het ware begaven in de leefwereld van 'de ander', is te zien dat dit leidde tot minder vooroordelen. Dit betrof een studie waarin heteroseksuelen zich begaven in een denkbeeldige wereld waarin zijzelf gediscrimineerd werden vanwege hun seksuele voorkeur, zoals dat homoseksuelen in werkelijkheid vaak overkomt (Hodson, Choma & Costello, 2009).

1.6.2 VOORWAARDEN

Om ontmoetingen effectief te laten zijn, moet er voldaan worden aan de volgende voorwaarden.

> Positief contact

In het geval van echte ontmoetingen werkt het uiteraard alleen als het gaat om positieve contacten; een negatief contact kan de verhoudingen juist verslechteren (Barlow et al., 2012; Graf, Paolini & Rubin, 2014). Oppervlakkig contact, bijvoorbeeld door het uitwisselen van korte berichten op sociale media, kan vooroordelen juist versterken (Zhang, Tan & Lv, 2019).

> Inleving en empathie

Uit analyses van Pettigrew en Tropp (2008) en uit Pettigrew (et al. 2011) blijkt dat contact alleen werkt als het empathie vergroot en het gevoel van bedreiging vermindert. Wanneer mensen zich echt gaan inleven in een persoon uit een andere groep, ervaren zij empathie voor die ander en verminderen hun negatieve gevoelens. Ook voor de langetermijneffecten speelt empathie een belangrijke rol in de 'contacttheorie' (Swart, Hewstone, Christ & Voci, 2011). Hiervoor is het wel noodzakelijk dat mensen oprecht luisteren naar de persoon uit de andere etnische groep en zich inleven in diens verhaal. Inleving en empathie blijkt een werkzaam mechanisme dat onder de juiste omstandigheden, vooroordelen en stereotypen vermindert (zie o.a. Batson & Ahmad, 2009; Felten, Taouanza, Broekroelofs, Vijlbrief, Cankor, 2020; Todd & Galinsky, 2014).

> Angst verminderen

Contact tussen verschillende groepen kan bij mensen angst oproepen, aldus Schuitema en Veugelers (2008), aangehaald door Taouanza (et al., 2016). Uit de meta-analyse van Pettigrew en Tropp (2008) komt ook naar voren dat het verminderen van angst een belangrijke verklaring is voor het succes van de contacttheorie. De bedoeling is dat je door het contact dus gaat ervaren dat de persoon uit de andere etnische groep niet bedreigend is.

Samengevat:

Binnen organisaties, bedrijven of instituten kan ontmoeting tussen mensen met een verschillende achtergrond ingezet worden om te zorgen dat vooroordelen van mensen verminderen. Op die manier kan ontmoeting een bijdrage leveren aan het verminderen van institutioneel racisme. Wel dient zo'n aanpak niet op zichzelf te staan, omdat ook processen binnen organisaties moeten veranderen.

Het gaat om letterlijke ontmoetingen, bijvoorbeeld in de vorm van een dialoog of door samen iets te gaan doen. Het werkt echter alleen in het geval van positieve contacten waarin men echt empathische gevoelens ontwikkelt voor de ander (in dit geval vaak witte mensen voor zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond) en men gaat ervaren dat de ander geen bedreiging vormt. Naast echte ontmoetingen kan er ook gedacht worden aan een spreker (uit een gediscrimineerde groep) die vertelt over de eigen ervaringen met discriminatie; dit leidt namelijk tot inleving en empathie en dat vermindert vooroordelen. Datzelfde geldt voor theater en film, waardoor de kijker zich gaat inleven in de hoofdpersoon uit een gediscrimineerde groep. Een andere optie is zich in te leven in de leefwereld van de ander of zich daar letterlijk in te begeven. Bij al deze mogelijkheden is naast inleving en empathie ook het verminderen van angst belangrijk.

Hoofdstuk 2: Institutioneel racisme op specifieke terreinen

In het vorige hoofdstuk hebben we de algemene mechanismen beschreven die behulpzaam kunnen zijn in het aanpakken van institutioneel racisme. In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillende aanpakken per sector. Hierin zijn de algemeen beschreven mechanismen uit het eerste hoofdstuk te herkennen.

2.1 Op de arbeidsmarkt

Zoals beschreven in het eerdere rapport *Institutioneel racisme in Nederland* is er duidelijk bewijs dat discriminatie in werving en selectie op de arbeidsmarkt een structureel en veelvoorkomend probleem is in Nederland. Dit kan beschouwd worden als institutioneel racisme. Er is veel wetenschappelijk onderzoek over wat daaraan gedaan kan worden. Deze beschrijven we hier beknopt, waarbij we ook kort aangegeven wat bekend is over wat werkt tegen structurele discriminatie op de werkvloer.

2.1.1 SOCIALE NORMEN

Voor het voorkomen of tegengaan van discriminatie in werving en selectie door een organisatie of bedrijf, moet binnen alle lagen van die organisatie de sociale norm worden uitgedragen dat discriminatie niet acceptabel is. Dit wordt beschreven in de Delphi-studie van TNO (Hulsege, Emmert & Verhoef, 2020) en in eerder onderzoek van Movisie (Visser & Felten, 2018). De sociale norm of sociale normen vanuit het bedrijf of de organisatie zelf zijn direct van invloed op de werknemers, zo is bekend uit diverse studies. Onder meer uit studies van Brief, Dietz, Cohen, Pugh en Vaslow (2000) en van Ziegert en Hanges (2005) komt naar voren dat wanneer als norm wordt gesteld dat witte mensen de voorkeur hebben in werving en selectie, er ook daadwerkelijk meer gediscrimineerd wordt. Uit de studie van Ziegert en Hanges (2005) bleek dat er een samenhang is tussen het klimaat binnen een organisatie en de impliciete vooroordelen van mensen. Het klimaat zendt als het ware signalen uit over de sociale normen en deze kunnen zorgen voor discriminatie in werving en selectie. Maar het werkt ook de andere kant op: werknemers laten zich ook beïnvloeden door positieve sociale normen, zoals normen die uitgaan van moraliteit (Ellemers, Kingma, Van de Burgt & Barreto, 2011). Sociale normen binnen een organisatie zijn niet alleen belangrijk in het voorkomen van discriminatie in werving en selectie, maar ook op de werkvloer zelf. De norm kan worden uitgedragen dat discriminatie op de werkvloer niet oké is. Vervolgens kunnen medewerkers via trainingen vaardigheden leren om respectvol om te gaan met collega's en leren ingrijpen als zij getuige zijn van discriminatie op de werkvloer (Trenerry et al., 2012; Van Hal et al., 2020).

Sociale normen kunnen niet alleen invloed uitoefenen op een specifieke organisatie of een bedrijf, maar ook op een hele branche (Visser & Felten, 2018). De onderzoekers Aguilera, Rupp, Williams en Ganapathi (2007) stellen bijvoorbeeld dat managers zich bij maatschappelijk verantwoord ondernemen onder meer laten leiden door relationele motieven. Zij willen graag de relaties in hun sector goed houden en voldoen aan de sociale normen van andere organisaties in die sector. Organisaties in dezelfde branche hebben daardoor invloed op elkaar en kunnen onderling sociale normen stellen (zie Aguilera et al., 2007). Dit is

in lijn met wat Jakobsson (2017) beschrijft op basis van de literatuur: bedrijven zijn onderdeel van een institutioneel veld, waardoor zij blootstaan aan onder meer normatieve krachten die hen in een bepaalde richting duwen. Doordat bedrijven legitimiteit nastreven en hechten aan de institutionele omgeving, werkt men eraan dat de perceptie van de handelwijze van een bedrijf wenselijk, netjes en gepast is (Jakobsson, 2017). Veel bedrijven committeren zich dan ook vrijwillig aan *'global corporate codes'* (Vogel, 2010). Deze codes of normen voor een sector zijn geen wettelijke eisen, maar normen waar de industrie (meestal in een bepaalde sector) vrijwillig aan kan voldoen. Bedrijven doen mee aan deze vorm van *'civil regulations'* (Vogel, 2010), als reactie op *'naming and shaming'* (paragraaf 1.3). Vaak leggen bedrijven hierover ook verantwoording af aan bijvoorbeeld ngo's om te laten zien dat zij zich aan de code houden (Ruggie, 2004). Dit kan beloond worden met bijvoorbeeld een keurmerk of certificaat (Visser & Felten, 2018). Dat zo'n proces van certificering en zelfregulatie effect kan hebben, komt naar voren uit een review van Aguinis en Glavas (2012): het blijkt een voorspeller te zijn van maatschappelijk verantwoord ondernemen. In hoeverre specifieke antidiscriminatie-initiatieven binnen sectoren succesvol zijn, is niet bekend (Visser & Felten, 2018).

2.1.2 EERLIJKE PROCESSEN

Voor werving en selectie op de arbeidsmarkt is bekend dat er vier typen aanpakken zijn om te komen tot eerlijke processen in werving en selectie.

De eerste is 'objectief werven en selecteren' (1). Als je afgaat op de 'klik' met een sollicitant, loop je het risico dat je afgaat op (onbewuste) vooroordelen en stereotypen (Hulsegge et al., 2020). Daarom is vanuit diverse onderzoeken het advies om voor werven en selecteren zo objectief mogelijk te kijken naar de competenties van een sollicitant en juist niet af te gaan op de 'klik'; dit noemen we 'objectief werven en selecteren' (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020a). Uit een recente Delphi-studie van TNO komt dit objectief werven en selecteren naar voren als een van de belangrijkste manieren om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020). Onderdelen van deze aanpak zijn: een objectieve eerste selectie op basis van vooraf opgestelde competenties en het voeren van een gestructureerd sollicitatiegesprek. Gestructureerde gesprekken zorgen ervoor dat de focus in het sollicitatiegesprek ligt op functiegerelateerde aspecten en niet op eigen, impliciete aannames over wat belangrijk is (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020a). Dit leidt ertoe dat er een betere inschatting gemaakt wordt van de kwaliteiten van verschillende sollicitanten. Als deze sollicitanten per functie-eis vervolgens objectief worden vergeleken, bestaat er een grote kans dat de kandidaat niet op basis van stereotypen of vooroordelen wordt beoordeeld, maar op basis van relevante functie-eisen (Thijs, 2019). Hierbij hoort ook dat er meer neutrale vacatureteksten worden geformuleerd waarin gevraagd wordt naar competenties (Hulsegge et al., 2020) In een pilotstudie met de naam 'nudging' is dit getest onder diverse grote werkgevers in Nederland en de eerste resultaten lijken positief (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020a). Promotie van medewerkers kan ook op zo'n systematische manier aangepakt worden (Broekroelofs et al., 2020).

Een tweede manier om te komen tot eerlijke processen in werving en selectie is anoniem solliciteren (2). Uit pilots met anoniem solliciteren bleek dat hierdoor voor mensen met een migratieachtergrond de kans groter werd om uitgenodigd te worden voor een gesprek, zonder dat dit ertoe leidde dat ze in een volgende niet-anonieme fase alsnog werden afgewezen (Thijs, 2019). Door de manier van meten is echter nog niet met zekerheid te zeggen of het effectief is, al wijzen de aanwijzingen nu wel in die richting (Thijs, 2019). Internationaal worden wisselende resultaten gevonden; in een recente Franse studie worden er geen

resultaten gevonden waar het gaat om discriminatie van mensen met een Marokkaanse achtergrond (Lacroux & Martin Lacroux, 2020). Momenteel wordt er daarom aanvullend onderzoek gedaan door TNO. Anoniem solliciteren kan ook gecombineerd worden met objectief werven en selecteren, bijvoorbeeld door bij de eerste briefselectie de namen van de kandidaten af te dekken (Ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020c).

Een derde manier om te komen tot eerlijke processen in werving en selectie is om geen werving en selectieproces te doen maar een werkzoekende direct aan de slag te laten gaan (3). Beoordeling vindt dan dus niet plaats op basis van de indruk die de werkgever krijgt in een gesprek maar op basis van hoe iemand het werk doet (Broekroelofs et al., 2020). Dit principe lijkt op dat van 'open hiring': dit is een model dat vanuit de Verenigde Staten naar Nederland is gekomen (Drupsteen, Hogenstijn, Goudswaard, Van der Aa, Oden & Polstra, 2018). Het concept is eenvoudig; iedereen kan zich aanmelden, laat enkele gegevens achter en kan na een tijdje aan het werk. In de eerste periode loopt de werknemer nog mee met een andere werknemer en verdient het minimumloon. Beheerst de werknemer alle gevraagde competenties, dan krijgt deze een volledig dienstverband en ook loonsverhoging. Tijdens het gehele proces krijgt de werknemer ondersteuning van een sociaal werker bij het oplossen van eventuele problemen (Drupsteen et al., 2018). Het model van 'Open hiring' is in eerste instantie ontwikkeld voor mensen in een kwetsbare situatie die lastig aan het werk komen. Echter het principe van 'direct aan de slag' kan mogelijk breder worden toegepast: zo wordt omzeild dat werkzoekende op basis van al dan niet een gevoel van 'klik' (waar vooroordelen en stereotypen een rol in spelen: zie Hulsegge, et al. 2020) - worden geselecteerd.

Een heel andere manier om te komen tot eerlijke processen, is het werken met voorkeursbeleid en quota (4). Voorkeursbeleid heeft als doel om diversiteit in het personeelsbestand te vergroten. Dit wordt ook wel 'drempelselectie' genoemd (Hulsegge et al., 2020). Het voeren van voorkeursbeleid houdt in dat je in principe op dezelfde manier werkt als bij objectief werven en selecteren, maar vervolgens ook kijkt naar de diversiteit die de kandidaten meebrengen. In de praktijk houdt dit in dat je een eerste selectie uitvoert op basis van vooraf gestelde (noodzakelijke) objectieve criteria en vervolgens een tweede selectie op basis van andere criteria, waarbij positieve actie ingezet wordt (Hulsegge et al., 2020). Een optie is om hierbij vrijwillige streefcijfers te hanteren: wanneer je als bedrijf streeft naar evenredige vertegenwoordiging van werknemers, gebaseerd op achtergrond, dan kun je bijhouden of die cijfers behaald worden (Cadat-Lampe & Felten, 2020). Een hulpmiddel hierbij is de Barometer Culturele Diversiteit: deze geeft organisaties inzicht in de culturele diversiteit van hun personeelsbestand, zonder dat in de cijfers individuen herkenbaar zijn. Op termijn zou het gebruik van deze barometer ertoe moeten leiden dat werkgevers meer medewerkers met een migratieachtergrond laten instromen, hen beter behouden en beter laten doorstromen (Cadat-Lampe & Felten, 2020; De Ruig, Walz & Zwinkels, 2019). Een andere mogelijkheid is om quota te hanteren. Een quotum voor mensen met een migratieachtergrond betekent dat ervoor gezorgd wordt dat een gemiddeld minimumaantal arbeidsplaatsen op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt ingenomen door Nederlanders met een migratieachtergrond (Cadat-Lampe & Felten, 2020). Uit een Delphi-studie van TNO komt het hanteren van quota naar voren als een effectieve aanpak (Hulsegge et al., 2020). Wanneer er wetgeving van kracht is gericht op 'positieve actie', hebben op diversiteit gerichte aanpakken in bedrijven ook meer effect (Kalev, Dobbin & Kelly, 2006). Quota of 'positieve actie' kunnen echter mogelijk wel rekenen op maatschappelijke weerstand: experts verwachten onder meer dat quotering polariserend zal werken (Cadat-Lampe & Felten, 2020). Tegelijkertijd is te zien dat in landen waar genderquota voor het parlement worden ingevoerd, dit kan bijdragen aan duurzame verbetering van de positie van vrouwen in de politiek (Darhour & Dahlerup, 2013; Shin, 2014). Alhoewel

er weerstand kan komen, betekent dit niet dat het niet effectief is. In lijn hiermee blijkt in een studie van Taylor (1995) dat 'positieve actie' (ook wel 'positieve discriminatie' genoemd) niet leidt tot een 'backlash': witte mensen in bedrijven die positieve actie toepassen zijn hier meer voorstander van dan medewerkers van bedrijven die niet die actie toepassen. Desalniettemin kan er weerstand zijn. Uit een review blijkt dat deze weerstand verminderd kan worden door onder meer door het 'label' of de benaming voor quota of positieve actie te veranderen, door het zichtbaar maken van discriminatie en ongelijke kansen (laten zien waarom het nodig is) en duidelijk maken dat door de positieve actie de transparantie in werving en selectie juist vergroot wordt (Konrad & Linnehan, 2003).

UITGELICHT Stagediscriminatie: een vergelijkbare aanpak?

Over hoe stagediscriminatie het beste aangepakt kan worden is nog weinig literatuur beschikbaar. Daarom is een KIS-onderzoek de wetenschappelijke kennis die bekend is m.b.t. de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie gebruikt om de mogelijke oplossingen voor stagediscriminatie in kaart te brengen (Felten, van Rooijen, Reches, Broekroelofs, 2020). Hieruit komt onder meer naar voren dat het proces om tot een stage op het Mbo te komen mogelijk anders ingericht kan worden. Elementen van 'objectief werven en selecteren', 'anoniem solliciteren' en 'direct aan de slag' zoals hierboven beschreven, zouden kunnen worden toegepast om te voorkomen dat leerwerkbedrijven afgaan op het gevoel van 'klik' met de student. Want juist in het gevoel van 'klik' spelen vooroordelen en stereotypen een rol (Hulsegge et al. 2020). Een optie zou daarom kunnen zijn dat de student aangeeft wat de eigen voorkeuren voor een stage zijn plus welke leervragen ("wat wil je leren?") hij of zij heeft en op basis van deze of andere objectieve informatie wordt de student dan geplaatst door de school bij een leerwerkbedrijf (Felten, van Rooijen, Reches, Broekroelofs, 2020).

2.1.3 VERANTWOORDING AFLEGGEN

De kans lopen om je te moeten verantwoorden over hoe keuzes in werving en selectie in de praktijk zijn gemaakt en hoe gezorgd wordt voor het voorkomen van discriminatie, draagt mogelijk bij aan een hogere inspanning van mensen om niet te discrimineren. Dit staat beschreven in een literatuuronderzoek op basis van diverse wetenschappelijke studies uit het buitenland (Visser & Felten, 2018), zoals die van Ford, Gambino, Lee, Mayo en Ferguson uit 2004. Een mogelijke verklaring is dat de mensen die belast zijn met werving en selectie willen voldoen aan de sociale normen binnen de organisatie. Om die reden maken ze meer weloverwogen keuzes en krijgen stereotypen en vooroordelen minder kans (Visser & Felten, 2018). Verantwoording afleggen is dus een manier om te zorgen dat het objectief werven en selecteren goed wordt uitgevoerd en dat sociale normen goed worden nageleefd. In een Delphi-studie van TNO wordt het verantwoording afleggen over de objectiviteit van de besluitvorming van het selectieproces door iemand die niet bij het proces is betrokken, benoemd als een effectieve manier om discriminatie in werving en selectie te voorkomen (Hulsegge et al., 2020). Ook in een studie van Kalev, Dobbin en Kelly (2006) komt verantwoording afleggen als beste manier uit de bus om de diversiteit in het personeelsbestand te vergroten.

Bedrijven kunnen er vrijwillig voor kiezen om met enige regelmaat verantwoording af te leggen over hun wervings- en selectiebeleid aan bijvoorbeeld een ngo of een andere onafhankelijke organisatie (Visser & Felten, 2018) of intern aan een diversiteitsmanager (Hulsegge et al., 2020). Er kan ook gekozen worden om hier een keurmerk of andere beloning aan te koppelen, zodat het aantrekkelijker wordt om mee te doen. Dit wordt ook wel 'naming and faming' genoemd (Felten, Cadat-Lampe, Razenberg & Visser, 2019). Zo'n keurmerk heeft effect laten zien bij andere thema's dan discriminatie (Visser & Felten, 2018). Een andere optie is 'naming and shaming', maar zoals eerder beschreven werkt dit niet altijd en niet voor ieder type organisatie.

2.1.4 WETGEVING

Zoals beschreven in de paragraaf over wetgeving in hoofdstuk 1 (1.4) zijn onderzoeken naar het effect van wetten gericht op het verminderen van discriminatie met name afkomstig uit onderzoeken op de arbeidsmarkt. In een experimenteel onderzoek van Barron (2009) zijn de cv's van vier sollicitanten die goed aan de kwalificaties voldoen, voorgelegd aan hr-managers. Een van hen heeft activiteiten bij een homo-organisatie op het cv staan. De cv's van de kandidaten worden aan hr-managers in verschillende staten voorgelegd. In sommige staten bestaat antidiscriminatiewetgeving en in andere niet. De hr-managers in de staten zonder antidiscriminatiewetgeving nemen minder vaak deze kandidaat aan. Maar in de staten met antidiscriminatiewetgeving is er geen verschil tussen LHBTI-sollicitanten en niet-LHBTI-sollicitanten. Ook hebben de hr-managers in deze staten minder (expliciete) vooroordelen ten aanzien van homoseksuelen (Barron, 2009). Ook uit een andere experimentele studie komt naar voren dat wetgeving effectief is om discriminatie op de arbeidsmarkt terug te dringen. In een studie uit 2013 van Barron en Hebl worden een aantal volwassenen uit Houston (VS) willekeurig ingedeeld in twee groepen: de ene groep krijgt de informatie dat discriminatie van LHBTI's in de staat Houston verboden is. De andere groep krijgt de informatie dat discriminatie van LHBTI's in de staat Houston legaal is. Vervolgens gaan beide groepen in de rol van werkgever een sollicitant interviewen die duidelijk tot de LHBTI-groep gerekend kan worden. De groep die denkt dat in hun staat discriminatie van LHBTI's verboden is, toont minder interpersoonlijke discriminatie in het gesprek. Dat betekent dat zij onder meer positievere woorden gebruiken en minder stress laten zien (Barron & Hebl, 2013). Uit deze studies kan geconcludeerd worden dat informatie over antidiscriminatiewetten zorgt voor minder discriminatie.

2.1.5 Bewustwording

Een veelgekozen aanpak om discriminatie in werving en selectie en op de werkvloer te voorkomen, is het houden van cursussen voor werknemers, gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen (Broekroelofs et al., 2020). Er zitten echter veel haken en ogen aan zo'n bewustwordingscursus: het werkt meestal alleen wanneer medewerkers vrijwillig deelnemen, omdat intrinsieke motivatie cruciaal is voor het slagen van een bewustwordingsproces (Felten, Van Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Ook is nog niet duidelijk bewezen of deelnemers door een cursus ook op de lange duur hun gedrag veranderen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat weinig trainingen uitleggen hoe deelnemers hun gedrag kunnen aanpassen (Vink et al., 2020); dit terwijl oefenen met nieuw gedrag noodzakelijk is om te zorgen dat 'bewustwording' ook leidt tot gedragsverandering (Felten et al., 2016). Een bewustwordingscursus (of 'anti-bias-trainingsprogramma') werkt beter wanneer dit onderdeel is van een breder beleid (Vink et al., 2020). Een bewustwordingscursus lijkt met name te werken in combinatie met het invoeren van 'objectief werven en selecteren' (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020).

UITGELICHT: aanpak van de ABU

Het meegaan van uitzendbureaus in discriminerende verzoeken is een bekend probleem (Radar, 2018). In 2018 was de situatie bij uitzendbureaus zo dat de intercedent zich vaak overrompeld voelde door een verzoek van de werkgever en niet bij machte was de opdrachtgever adequaat van een weerwoord te voorzien, zo schrijft de ABU (2018), de grootste koepelorganisatie in de uitzendbranche. Daarom heeft de ABU een uitgebreide aanpak ontwikkeld om te voorkomen dat de intercedenten van uitzendbureaus meegaan in discriminatie door een werkgever. Het gaat onder meer om training: door middel van training leert de intercedent het gesprek aan te gaan met een werkgever die een discriminerend verzoek doet en leert uit te leggen waarom dit verzoek niet door de beugel kan (Felten, van Rooijen, Reches en Broekroelofs, 2020). De leidinggevende van de persoon die het verzoek doet wordt ook aangesproken. Wanneer het bedrijf blijft bij het discriminerende verzoek, wordt er een melding gedaan bij de Inspectie SZW die dan een onderzoek kan instellen.

De resultaten van de aanpak van de ABU zijn tot nu toe positief: door middel van 'mystery calls' (een onderzoeker die zich voordoeft als een werkgever) is de aanpak gecontroleerd en gaan intercedenten minder mee in discriminerende verzoeken van werkgevers: 87 procent zegt nee, tegen eerder 63 procent, zo meldt de ABU (Felten, van Rooijen, Reches en Broekroelofs, 2020).

2.1.6 ONTMOETINGEN EN INLEVING

Volgens een review van Trenerry, Franklin en Paradies (2012) over het verminderen van racisme op het werk, is contact en ontmoeting tussen mensen die van elkaar verschillen in achtergrond een belangrijke manier om racisme en discriminatie in een organisatie te voorkomen. Uit een praktijkonderzoek van KIS (Van Hal et al., 2020) komt ook naar voren dat verbindingen in een organisatie ontstaan door het creëren van ontmoetingen tussen medewerkers, zoals op informele wijze tijdens lunchbijeenkomsten. In een analyse van Ghorashi en Sabelis komt naar voren dat goed contact tussen werknemers (waarbij die in een meer machtige positie zit, gaat luisteren naar diegene die vaak niet gehoord wordt) een belangrijk onderdeel is van diversiteitsbeleid (Ghorashi & Sabelis, 2013). Het gaat er uiteindelijk ook om dat de invloed van mensen met een migratieachtergrond of mensen 'van kleur' daadwerkelijk toeneemt: een divers samengestelde selectiecommissie levert bijvoorbeeld een bijdrage aan minder discriminatie in werving en selectie (Hulsegge et al., 2020; Thijs, 2019).

Ontmoetingen tussen mensen die van elkaar verschillen in achtergrond, kun je in een bedrijf of organisatie op verschillende manieren organiseren: Cletus, Mahmood, Umar en Ibrahim (2018) noemen in hun review teambuildingsactiviteiten waarbij mensen met elkaar gaan samenwerken. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van rollenspelen, het doen van spelletjes en het delen van verhalen. In de review van Trenerry, Franklin en Paradies (2012) worden onder meer mentorprogramma's, 'job rotations', lunchbijeenkomsten en samen sporten genoemd.

In het kort:

Het versterken van sociale normen binnen bedrijven of organisaties is cruciaal in het tegengaan van discriminatie in werving en selectie en op de werkvloer. In dat geval wordt eerder gewerkt aan het invoeren van eerlijke processen voor werving en selectie; door objectief werven en selecteren (selecteren op basis van competenties in plaats van op een 'klik'), anoniem solliciteren, open hiring of quota en voorkeursbeleid. Ook moeten er binnen de branche sterke sociale normen tegen discriminatie zijn; wanneer dit gecombineerd wordt met het afleggen van verantwoording (aantonen dat je je als bedrijf ook houdt aan de normen) vergroot dit de kans dat bedrijven zich moreel gedragen. Aanvullend kunnen ook bewustwordingscursussen ingezet worden en kan er ingezet worden op ontmoeting tussen werknemers die van elkaar verschillen in achtergrond.

2.2 Bij en door de politie

Als het gaat om institutioneel racisme op het terrein van veiligheid, is er in Nederland met name onderzoek gedaan naar etnisch profileren. Dit is een vorm van discriminatie die in Nederland structureel voorkomt bij onder meer de politie, zoals beschreven wordt in het rapport *Institutioneel racisme in Nederland*. Hierna beschrijven we wat bekend is over het tegengaan van deze vorm van institutioneel racisme.

2.2.1 SOCIALE NORMEN

Politieagenten kunnen tijdens hun werk zo nodig gebruikmaken van hun discretionaire bevoegdheden, wat betekent dat ze in bepaalde situaties naar eigen inzicht mogen handelen. Uit onderzoek van Van der Vijver (2012) blijkt dat de individuele beslissingen van agenten om hun discretionaire bevoegdheden toe te passen, voor een aanzienlijk deel worden gevormd door de heersende normen, waarden en overtuigingen binnen het eigen korps en door de persoonlijke opvattingen van de agent. Uit verschillende buitenlandse studies blijkt ook dat de kans op etnisch profileren groter wordt wanneer de politie over ruime discretionaire bevoegdheden beschikt (Amnesty International, 2011; Human Rights Watch, 2012; Open Society Justice Initiative, 2009; Open Society Justice Initiative/ Stop Watch, 2013). Daarom is er het voorstel van de onderzoekers Landman en Kleijer-Kool (2016) om de discretionaire ruimte van politieagenten te beperken door het hanteren van duidelijke richtlijnen, instructies en/of criteria voor het uitvoeren van proactieve controles. Door het opstellen van duidelijke richtlijnen over de manier waarop en op basis waarvan proactieve politiecontroles mogen plaatsvinden, verkrijgen burgers meer rechtsbescherming. Ook is het duidelijker voor agenten en biedt het een houvast bij het nemen van beslissingen. Het gaat er onder meer om dat de indicatoren voor verdacht gedrag veel meer worden geëxpliciteerd, zodat agenten die niet zelf meer hoeven in te vullen (Landman & Kleijer-Kool, 2016). In lijn met wat bekend is over sociale normen (zie 1.1) lijkt het plausibel dat duidelijkere normen over wat wel en niet kan, kunnen helpen om etnisch profileren tegen te gaan.

2.2.2 EERLIJKE PROCESSEN

Goed functionerende klachtenprocedures kunnen worden beschouwd als onderdeel van eerlijke processen binnen een organisatie. Deze kunnen ook helpen om racisme te voorkomen, zo kan worden afgeleid uit een review van Trenerry, Franklin en Paradies (2012). Als het gaat om de politie, is in het kader van het voorkomen of aanpakken van etnisch profileren door verschillende onderzoekers en organisaties voor zo'n goede klachtenprocedure gepleit (Amnesty International, 2013; Noor, 2016; Ong

et al., 2014). Momenteel lijkt de klachtenprocedure bij de politie nog niet optimaal te functioneren: de meeste klachten worden door de politie van de hand gewezen. Zo werden er van de zeventig klachten over discriminatie door de politie die in de periode van 2016 tot 2019 zijn behandeld, maar twee klachten gegrond verklaard (RTL Nieuws, 2020). Of een klachtenprocedure een effectief preventief middel is om specifiek etnisch profileren bij de politie te voorkomen, is voor zover bekend nog niet onderzocht.

2.2.3 VERANTWOORDING AFLEGGEN

Er zijn een aantal aanpakken ontwikkeld die erop neerkomen dat politieagenten verantwoording afleggen over de keuzes die zij maken bij het aanhouden van verdachten.

Het gaat allereerst om het aanpassen van het bejegeningprotocol: wanneer hierin expliciet staat dat agenten moeten aangeven waarom zij iemand aanhouden, is dat niet alleen duidelijker voor degene die wordt aangehouden, maar dwingt het agenten op straat ook om vooraf voor zichzelf goed te kunnen verantwoorden waarom ze een controle uitvoeren. Dit kan mogelijk ook etnisch profileren door agenten tegengaan (Ong et al., 2014).

Een stap verder gaat een 'stopformulier': dan dienen agenten niet alleen aan de persoon die zij aanhouden of controleren te verantwoorden waarom zij dat doen, maar wordt dit ook geregistreerd. Op een stopformulier vult een agent de reden voor – en de uitkomst van – een controle in. Hierbij wordt ook vermeld van welk bureau de agent is, evenals relevante persoonsgegevens van degene die staande is gehouden, zoals geslacht, leeftijd en etniciteit. Ook geven politieagenten een schriftelijk verslag mee aan degene die gecontroleerd is (Amnesty International, 2013). Op deze manier worden agenten verplicht om proactieve controles te registreren. Volgens Amnesty International (2013) heeft het gebruik van stopformulieren meerdere voordelen: het zorgt er onder meer voor dat agenten van tevoren goed nadenken op grond waarvan zij iemand controleren of staande houden. Dit is in lijn met de literatuur over verantwoording (zie paragraaf 1.3.), waaruit naar voren komt dat verantwoording afleggen een 'state of mind' is (Hall et al., 2017), waardoor een sociale norm zoals antidiscriminatie beter wordt opgevolgd (Rutland et al., 2005). Verschillende onderzoeken die in andere West-Europese landen zijn uitgevoerd, tonen ook aan dat het gebruik van een stopformulier een zinvol instrument kan zijn bij het signaleren en adresseren van etnisch profileren (Amnesty International, 2013; Open Society Foundations, 2012). Maar uit de literatuurstudie van Landman en Sollie (2018) komt naar voren dat het effect van stopformulieren op het verminderen van etnisch profileren niet met zekerheid vast te stellen is. Ook De Ridder, Woestenburg en Krol (2016) stellen in hun onderzoek dat de cijfers niet toereikend genoeg zijn om een conclusie te kunnen trekken. Landman en Sollie (2018) geven echter aan dat er over het algemeen nog weinig bekend is vanuit de wetenschappelijke literatuur in relatie tot de effectiviteit van verschillende interventies in het tegengaan van etnisch profileren. Op basis van hun literatuurstudie concluderen zij dat geen enkele interventie waar onderzoek naar is verricht als bewezen effectief kan worden bestempeld, maar dat het invoeren van stopformulieren als een van de meest bewezen effectieve interventies kan worden gezien (Landman & Sollie, 2018).

2.2.4 WETGEVING

In een rapport van Amnesty International uit 2013 komt naar voren dat de Nederlandse wetgeving een aantal tekortkomingen heeft, waardoor de politie een ruime eigen beoordelingsruimte heeft in het uitoefenen van haar bevoegdheden. Dat kan ervoor zorgen dat bepaalde personen gecontroleerd of staande gehouden worden zonder dat hier objectieve rechtvaardiging voor is. Hierbij gaat het rapport specifiek in op de

Wet op de uitgebreide identificatieplicht, de Wegenverkeerswet, en de artikelen uit de Gemeentewet over preventief fouilleren en vreemdelingentoezicht (controles op illegaal verblijf). Doordat de richtlijnen niet duidelijk omschreven zijn, bestaat de kans dat de bevoegdheden van de politie op discriminatoire wijze worden toegepast. Daarom stelt Amnesty International dat de richtlijnen verduidelijkt moeten worden in relatie tot de eerdergenoemde wetten en dat er daarnaast meer overheidsmonitoring moet komen op de juiste toepassing van de wettelijke bevoegdheden. Dit aanpassen van wetgeving zoals Amnesty bepleit, sluit aan bij het belang van wetgeving zoals beschreven is in 1.4. Op basis van de beschikbare wetenschappelijke kennis is het dan ook aannemelijk dat deze maatregel effectief zal zijn.

2.2.5 BEWUSTWORDING

Diverse ngo's zoals Amnesty International en Art.1/RADAR stellen dat het van belang is dat er in de training en opleiding van politieagenten nadrukkelijker aandacht besteed wordt aan etnisch profileren en hoe dit voorkomen kan worden (Amnesty International, 2013; Ong et al., 2014; Open Society Justice Initiative & Amnesty International, 2013). Er wordt aangeraden om expliciet aandacht te besteden aan de manier waarop stereotiepe denkbeelden (on)bewust kunnen doorwerken bij de beslissing om iemand te controleren en wat de valkuilen zijn van het afgaan op de eigen, professionele intuïtie (Amnesty International, 2013). De onderzoekers Landman en Kleijer-Kool (2016) die onderzoek deden naar etnisch profileren bij de politie, noemen ook onder meer bewustwordingstrainingen als oplossing. Zij verwijzen naar een werkwijze in het Verenigd Koninkrijk: wanneer agenten daar veel burgers met een bepaalde etniciteit aanhouden, gaat de leiding met deze agenten in gesprek over de oorzaken hiervan. Deze methode lijkt effect te hebben in het verminderen van de disproportionaliteit van proactieve controles bij etnische minderheden (Landman & Kleijer-Kool, 2016).

Een andere variant op de bekende 'bewustwordingstraining' is een training waarbij deelnemers leren om niet te reageren op stereotypen en dit proces leren automatiseren. Uit een onderzoek van Mendoza, Gollwitzer en Amodio uit 2010 blijkt dat wanneer mensen zich voornemen om niet te letten op de huidskleur van een verdachte, zij minder afgaan op stereotypen gebaseerd op huidskleur. Het gaat dan om een zogenoemde 'implementatie-intentie': 'als dit gebeurt, dan doe ik dat'. De deelnemers hadden zich dus voorgenomen: 'Als ik een persoon zie, dan negeer ik zijn huidskleur.' Opvallend is dat de deelnemers hierdoor niet langzamer reageerden, wat erop duidt dat zij niet bewust zichzelf corrigeerden. Dit is in lijn met onderzoek dat laat zien dat het controleren van eigen stereotypen zich ook geheel onbewust kan afspelen (Johns, Cullum, Smith & Freng, 2008; Moskowitz, 2010; Moskowitz, Gollwitzer, Wasel & Schaal, 1999; Moskowitz & Li, 2011; Moskowitz, Salomon & Taylor, 2000). Deze resultaten sluiten aan bij een invloedrijke review van Bargh en Chartrand uit 1999: ook hieruit blijkt dat doelen en motivaties onbewust geactiveerd kunnen worden en daarmee gedrag kunnen sturen. Om stereotypen te controleren, hoef je dus niet noodzakelijkerwijs bewust te proberen deze te controleren, zo laten deze studies zien (zie ook Rudman, Ashmore, Gary, 2001). Belangrijk hierbij is wel dat mensen intern gemotiveerd zijn om anderen gelijk te behandelen; dan wordt er door de politie bijvoorbeeld minder snel geschoten op een zwarte verdachte (Amodio, Devine & Harmon-Jones, 2008).

Of alleen cursussen voldoende zijn om etnisch profileren tegen te gaan, blijft discutabel. Wanneer politieagenten instructies krijgen die in de praktijk stigmatiserend uitwerken of bepaalde groepen etnisch profileren, is de kans uiteraard groot dat zij proactieve politiecontroles uitvoeren bij personen met bepaalde etnische kenmerken. Dit ondanks de bewustwordingstrainingen die ze mogelijk hebben gehad, zo stelt Noor (2016) op basis van haar onderzoek bij de politie.

2.2.6 ONTMOETING

In de Nederlandse interventie 'Second wave' staat de ontmoeting centraal tussen politieagenten enerzijds en jongeren met een Marokkaanse achtergrond anderzijds. De ontmoeting vindt plaats door workshops waarin ze de dialoog met elkaar aangaan (Baugh, 2012; Noor, 2016). Het doel is verbetering te bewerkstelligen in de relatie tussen de jongeren en de politie. Daartoe worden beide partijen samengebracht in een workshopsetting. In de eerste sessies leren de jongeren en de politieagenten elkaar beter kennen: er wordt gezocht naar overeenkomsten in plaats van verschillen, zodat er een echte ontmoeting ontstaat. In de sessies daarna volgen dialogen waarbij zowel jongeren als politieagenten worden uitgenodigd om zich in te leven en te leren over de positie en de situatie van de ander. Inleving in 'de ander' zoals beschreven in paragraaf 1.6. wordt hier dus gestimuleerd, wat zoals bekend vooroordelen kan verminderen (Felten, Taouanza, Broekroelofs, Vijlbrief, Cankor, 2020). De workshops worden door neutrale facilitators begeleid; die neutraliteit is eerder als een belangrijke voorwaarde uit de literatuur gekomen (Noor, 2016). De nadruk ligt tijdens de workshops op gemeenschappelijke activiteiten waarmee de beide groepen (jongeren en de politie) elkaar beter leren kennen (Noor, 2016). De bijeenkomsten zijn niet eenmalig, maar vinden plaats over een periode van een aantal maanden. Ook wordt er theater ingezet als aanvullende werkvorm. Daarbij worden technieken zoals improvisatie, vertrouwensspelen en rollenspelen toegepast (Noor, 2016).

Uit een evaluatie van deze pilot komt naar voren dat de jongeren en de politieagenten daardoor positiever tegenover elkaar zijn komen te staan (Baugh, 2012). De belangrijkste resultaten voor de politieagenten zijn: een positieve attitudeverandering ten opzichte van jongeren met een Marokkaanse achtergrond, begrip voor het belang van ontmoetingen op straat voor jongeren, afname van negatieve stereotypering van jongeren en een duidelijk verbeterde interactie met jongeren op straat (Baugh, 2012).

Ontmoetingen tussen de politie enerzijds en jongeren uit groepen die veel te maken krijgen met etnisch profileren anderzijds kunnen dus mogelijk helpen om bij de politie vooroordelen en stereotypen te verminderen.

In het kort:

Etnisch profileren door de politie kan aangepakt worden door het stellen van duidelijke sociale normen tegen etnisch profileren binnen het korps en het aanpassen van wetgeving en richtlijnen, zodat duidelijker wordt dat etnisch profileren niet acceptabel is. Een vorm van verantwoording hierover afleggen, bijvoorbeeld het werken met stopformulieren, kan ervoor zorgen dat deze richtlijnen en normen ook beter opgevolgd worden. Aanvullend kan een bewustwordingscursus ingezet worden of een cursus om te leren minder te stereotyperen. Ook kan aanvullend ingezet worden op ontmoeting met jongeren uit groepen die veel te maken krijgen met etnisch profileren, omdat dit bij de politie vooroordelen en stereotypen kan verminderen.

2.3 In het onderwijs

Wat het Nederlandse onderwijs betreft, zijn er nog een hoop onduidelijkheden of en wanneer institutioneel racisme speelt, zo is beschreven in het rapport *Institutioneel racisme in Nederland*. Tegelijkertijd zijn er aanwijzingen over bepaalde processen en omstandigheden die een risico vormen om raciale ongelijkheid te veroorzaken, bevorderen en/of in stand te houden. Zo is duidelijk dat bij docenten vooroordelen en stereotypen op basis van achtergrond een rol kunnen spelen en dat leerlingen hierdoor mogelijk minder kansen krijgen. Ook is duidelijk dat kinderen op basis van hun sociaal-economische achtergrond structureel een lager schooladvies krijgen; dit treft relatief vaker kinderen met een migratieachtergrond.

Hierna beschrijven we wat hierover uit de wetenschappelijke literatuur bekend is en wat eraan gedaan kan worden.

2.3.1 SOCIALE NORMEN

De uitgevoerde onderzoeken naar sociale normen in het onderwijs gaan vrijwel allemaal over de leerlingen onderling. Echter, zoals beschreven staat in een rapport naar het tegengaan van vooroordelen onder kinderen (Felten, Broekroelofs & Van de Kamp, 2020) blijken leraren daarin wel een rol te hebben. Bij leerlingen in de leeftijd van 9 tot 13 jaar zonder migratieachtergrond die zien dat hun leraar (zonder migratieachtergrond) positief omgaat met leerlingen met een migratieachtergrond, gaat dit gepaard met een positievere houding naar leerlingen met een migratieachtergrond (Geerlings, Thijs & Verkuyten, 2019). Daarnaast wordt er ook minder racistisch gescholden in klassen waar leerlingen zien dat hun docenten ingrijpen wanneer dit gebeurt (Verkuyten & Thijs, 2002). Er zijn echter geen onderzoeken gevonden die aantonen dat de houding van de docenten zelf of het schoolsysteem waarin zij werken, minder discriminerend kan worden door de inzet van sociale normen.

2.3.2 EERLIJKE PROCESSEN

Zoals beschreven in het eerdere rapport [Institutioneel racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij](#), zijn het met name de sociaal-economische achtergrond van ouders en op sommige scholen ook de achtergrond van de leerlingen, die kunnen leiden tot een lager schooladvies voor kinderen (Lek, 2020). In een proefschrift van Lek (2020) over dit thema, wordt daarom gepleit voor het combineren van de inschatting van de leerkracht met toetsresultaten. Er kan winst worden geboekt door te voorkomen dat eventuele vooroordelen van leerkrachten zich vertalen in verwachtingen van leerlingen, en door het ontwikkelen van een 'lerend systeem' voor leerkrachtadviezen. Door de eigen adviezen als docent kritisch te onderzoeken en te toetsen aan toets-scores, kunnen leerkrachten meer vaardigheid ontwikkelen in het accurater inschatten van de capaciteiten van leerlingen, dus ook van leerlingen met een migratieachtergrond, aldus Lek (2020). Kortom: er kan dus een eerlijk proces ontstaan wanneer docenten niet alleen afgaan op hun 'gut feeling', maar bij hun eigen oordeel ook de toetsscores meenemen. Dit wordt in meer onderzoeken en artikelen bepleit (Elffers, 2019a, 2019b; 2019c). Ook wordt genoemd om minder vroege selectie van leerlingen toe te passen en meer verbinding te organiseren tussen schoolsoorten. Op die manier wordt het voor leerlingen gemakkelijker om (tussentijds) door te stromen (Elffers, 2019a, 2019b; 2019c; Toekomst van ons onderwijs, 2020). Uit onderzoek uit de Verenigde Staten onder docenten op scholen waarin de kloof tussen witte en zwarte leerlingen succesvol is verkleind, komt naar voren dat het bieden van stevige schoolondersteuning aan ouders met een lagere sociaal-economische status (SES), bijdraagt aan het verkleinen van de prestatiekloof (McCaig, 2020). Dat betekent dat aan ouders goed moet worden uitgelegd hoe de school en het schoolsysteem werkt.

2.3.3 VERANTWOORDING AFEGGEN

Naar aanleiding van het beleid van president Obama is op scholen in de Verenigde Staten meer ingezet op gelijke toegang voor 4-jarigen tot goed onderwijs. Om zover te komen, wordt in een artikel gepleit voor een voortdurend proces van observatie van docenten, het geven van feedback aan docenten en het stimuleren van zelfreflectie bij hen. Op deze manier leggen leraren verantwoording af over het bieden van gelijke kansen aan kinderen, zo is de redenering (Reinking, 2015).

In Nederland zijn nog geen systemen bekend met betrekking tot het afleggen van verantwoording in het onderwijs met het oog op gelijke kansen voor kinderen.

2.3.4 BEWUSTWORDING

Uit verschillende internationale studies komt naar voren dat gemiddeld gezien docenten impliciete vooroordelen hebben op basis van gender en achtergrond (zie o.a. de meta-analyse van Pit-Ten Cate & Glock, 2019). Om te voorkomen dat vooroordelen een rol spelen in de manier waarop docenten hun leerlingen behandelen, pleiten onderzoekers in dit domein ervoor om trainingen te ontwikkelen voor docenten met als doel dat zij zich bewust worden van de invloed van vooroordelen en stereotypen op hun handelen (zie o.a. Milner, 2003; Lin, Lake & Rice, 2008). Ook wordt gepleit voor reflectie op de eigen culturele identiteit, wat ook via training aangeleerd kan worden (Rychly & Graves, 2012). Maar er is nog weinig onderzoek naar gedaan of dit type trainingen ook echt werkt. Een kwalitatieve analyse van Pang en Park (2003) laat zien dat een deel van de leraren zijn of haar best doet om stereotiepe beelden onder controle te houden. Maar nog onduidelijk blijft of dit type trainingen echt werkt en onder welke omstandigheden, om ervoor te zorgen dat docenten zich in hun gedrag minder laten beïnvloeden door impliciete vooroordelen en stereotypen.

UITGELICHT: Racisme onder studenten aanpakken

Studenten kunnen te maken krijgen met racisme van andere studenten. Dit begint al op de basisschool want kinderen ontwikkelen al op jonge leeftijd vooroordelen (Felten, Broekroelofs, van de Kamp, 2020). Belangrijk is dat goed wordt gekeken naar welke aanpakken, methodieken of interventies worden ingezet want 'baat het niet', dan schaadt het soms wel, zo blijkt uit diverse studies (Felten, Noor, Broekroelofs, van Hinsberg, 2020). Onder meer het uitdragen van duidelijke normen tegen discriminatie en racisme en het stimuleren van inleving en empathie ten aanzien van mensen die structureel gediscrimineerd worden, zijn effectieve aanpakken (Felten & Vijlbrief, 2019).

2.3.5 ONTMOETING

Witte studenten van lerarenopleidingen leerden veel van hun ervaringen en ontmoetingen op zwarte scholen: ze deden nieuwe kennis op, kregen meer inzicht in zichzelf en anderen en werden emotioneel geraakt, zo komt uit kwalitatief onderzoek van Causey, Thomas en Armento (2000). Er zijn meer studies die pleiten voor ontmoeting tussen docenten en ouders of leerlingen met een andere achtergrond dan de docent zelf (Pang & Park, 2003; Lin, Lake & Rice, 2008). Er zijn echter nog weinig studies die dit daadwerkelijk bevestigen. Wel is het aannemelijk, gezien het sterke bewijs voor de contacttheorie (zie paragraaf 1.6.), zoals onder meer naar voren komt uit de meta-analyse van Pettigrew en Tropp (2006). Er is

één studie waarin dit in een experimentele setting getest is: het ging hierbij niet om echte ontmoetingen maar om het lezen van ervaringsverhalen. In dit onderzoek van Whitford en Emerson (2019) kregen witte studenten van een docentenopleiding ervaringsverhalen te lezen van zwarte studenten over discriminatie. Het bleek dat de studenten die deze persoonlijke verhalen hadden gelezen minder bevooroordeeld waren ten aanzien van zwarte mensen in vergelijking met de studenten die deze ervaringsverhalen niet hadden gelezen. Ook uit onderzoek van Abacioglu, Volman & Fischer (2020) onder Nederlandse docenten (met in grote meerderheid witte vrouwen) blijkt dat docenten die zich beter kunnen inleven in een ander, vaker aan 'culturally responsive teaching' doen. Dat betekent dat zij cultureel sensitief zijn (rekening houden met culturele verschillen) en ook rekening houden met de effecten van discriminatie en racisme.

Als onderdeel van een aanpak tegen institutioneel racisme in het onderwijs kan dus mogelijk ingezet worden op het stimuleren dat docenten (in opleiding) zich (meer) gaan inleven in leerlingen die een andere achtergrond hebben dan zichzelf.

In het kort:

In het onderwijs is tot nu toe met name onderzoek gedaan naar de individuele houding van docenten. Bewustwording van eigen vooroordelen wordt veel bepleit, maar nog onduidelijk is wat het effect hiervan is. Methodes die erop gericht zijn dat docenten zich in leerlingen inleven, laten wel positieve effecten zien op de houding en vaardigheden van docenten. Onderzoek naar eerlijke processen binnen het onderwijs richt zich met name op het voorkomen van de invloed van vooroordelen ten aanzien van kinderen met laagopgeleide ouders; het combineren van het eigen oordeel als docent met de testresultaten van kinderen kan deze vooroordelen mogelijk voorkomen. Hoe sociale normen en verantwoording ingezet kunnen worden om institutioneel racisme in het onderwijs te voorkomen, is in Nederland een vrij onontgonnen terrein waarnaar nog weinig onderzoek is gedaan. Dit in tegenstelling tot de Verenigde Staten, waar op dit terrein al wel in de praktijk wordt geëxperimenteerd.

2.4 Op de woningmarkt

In Nederland is er op de particuliere huurwoningmarkt sprake van discriminatie op grond van etniciteit: woningzoekenden met een migratieachtergrond hebben structureel minder kans om uitgenodigd te worden voor de bezichtiging van een beschikbare woning dan woningzoekenden zonder migratieachtergrond. Dit staat beschreven in het rapport *Institutioneel racisme in Nederland*. In deze paragraaf beschrijven we wat hieraan gedaan kan worden.

2.4.1 EERLIJKE PROCESSEN

Om discriminatie op de woningmarkt effectief te voorkomen en te bestrijden, moet sprake zijn van een integraal pakket aan maatregelen, zo concluderen Andriessen en Wittebrood (2021). Deze maatregelen moeten de hele branche bestrijken, dus ook gericht zijn op partijen die niet zijn aangesloten bij een brancheorganisatie. Daarnaast dienen ze ketenbreed te worden ingezet: gericht op verhuurders én verhuurbemiddelaars, maar ook op kandidaat-huurders. Ook moeten ze proportioneel worden ingezet en met oog voor de verschillende belangen van partijen. Het meest effectief is dan ook om verschillende

maatregelen als de schakels van een ketting in elkaar te schuiven. De kern wordt gevormd door diverse maatregelen om te bevorderen dat het selecteren in de praktijk transparant en objectief verloopt. Aan de achterkant – als stok achter de deur – gaat het om toezicht, handhaving en waar nodig sanctionering.

De kern van de aanpak die Andriessen en Wittebrood (2021) voorstellen, wordt gevormd door het idee van een vergunningenstelsel, gericht op verhuurders én op verhuurbemiddelaars: een verhuur(ders) vergunning en een bemiddelingsvergunning. In deze vergunningen kunnen criteria worden opgenomen die discriminerende praktijken zoveel mogelijk voorkomen, zoals transparantie van het selectieproces, een objectieve selectiemethode (eventueel via een gestandaardiseerd model) en een motiveringsplicht (Andriessen & Wittebrood, 2021). Specifiek voor de bemiddelingsvergunning kan worden opgenomen dat bemiddelaars zich committeren aan de antidiscriminatiecode van de brancheorganisatie of verplicht worden zelf antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen (Andriessen & Wittebrood, 2021).

Echter, bij het vaststellen van een aanpak moet er rekening mee worden gehouden dat slechts een klein deel van de verhuurders en verhuurbemiddelaars georganiseerd is in brancheorganisaties. Dit betekent dat met de huidige organisatiegraad deze partijen lastig te bereiken zijn en dat maatregelen die zich richten op brancheorganisaties slechts een heel klein deel van de woningmarkt bestrijken (Andriessen & Wittebrood, 2021).

2.4.2 VERANTWOORDING

Een vergunningenstelsel zoals hierboven voorgesteld, maakt handhaving mogelijk: bij klachten kan door de tuchtrechter (bij de bemiddelingsvergunning) of de gemeente (bij de verhuur(ders)vergunning) onderzoek ingesteld worden en bij geconstateerde overtredingen kunnen sancties worden toegepast (Andriessen & Wittebrood, 2021). Er kan echter ook gedacht worden aan een preventieve aanpak, waarbij ingezet wordt op het afleggen van verantwoording. Dit kwam naar voren uit onderzoek in Gent van Verhaeghe en Van der Bracht (2017). In dit onderzoek werd een eerste ronde van praktijktesten uitgevoerd, waaruit bleek dat er gediscrimineerd werd op de woningmarkt. Deze resultaten werden breed (via de media) bekendgemaakt. In de tweede ronde kregen alle vastgoedmakelaars een persoonlijke brief, waarin stond dat er door middel van een praktijktest gekeken zou worden of zij zich schuldig maakten aan discriminatie. Daarbij werd ook vermeld dat het voor de betrokken makelaars geen juridische of financiële consequenties zou hebben. De particuliere verhuurders kregen geen brief, omdat er geen officiële databank van particuliere verhuurders was en zij dus niet persoonlijk konden worden aangeschreven. Het gevolg was dat de ongelijke behandeling van mensen met een migratieachtergrond door vastgoedmakelaars aanzienlijk daalde, maar niet door particuliere verhuurders (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Deze resultaten suggereren dat wanneer organisaties weten dat er een externe controle komt of zij al dan niet discrimineren (of dat er kans is op een 'mystery guest'), zij al op voorhand minder gaan discrimineren. Dit sluit aan bij wat beschreven is in 1.3 over het afleggen van verantwoording: de kans gecontroleerd te worden betekent dat mensen meer hun best doen om het goed te doen. Ook blijkt dat een sanctie (of beloning) mogelijk zelfs niet nodig is; dit is in lijn met Barron & Hebl (2013), die stellen dat het meer gaat om de wens om aan de normen uit de omgeving te voldoen dan om angst voor straf.

2.4.3 BEWUSTWORDING

Cruciaal voor een effectieve werking van de vergunningenstelsels is dat er sprake moet zijn van betere voorlichting, onder andere via brochures. Daarnaast is het versterken van professionalisering van belang, onder andere via training en opleiding, aldus Andriessen en Wittebrood (2021).

In het kort:

Er is een integrale aanpak nodig tegen discriminatie op de woningmarkt. Het gaat onder meer om het invoeren van een vergunningstelsel waarin criteria worden opgenomen die discriminerende praktijken zoveel mogelijk voorkomen. Voorbeelden hiervan zijn transparantie van het selectieproces, een objectieve selectiemethode en een motiveringsplicht bij beslissingen rond acceptatie en afwijzing.

Referenties

Abacioglu, C. S., Volman, M., & Fischer, A. H. (2020). Teachers' multicultural attitudes and perspective taking abilities as factors in culturally responsive teaching. *British Journal of Educational Psychology, 90*(3), 736-752.

ABU (2018). *Memo aan Abu leden van het Abu bestuur. Onderwerp: Actieplan diversiteit arbeidsmarkt*. Lijnden: ABU.

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

Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of Management, 38*(4), 932-968.

Aberese Ako, M., & Akweongo, P. (2009). The limited effectiveness of legislation against female genital mutilation and the role of community beliefs in Upper East Region, Ghana. *Reproductive Health Matters, 17*(34), 47-54.

Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., De Haas, R., & Tran, K. D. (2020). Do laws shape attitudes? Evidence from same-sex relationship recognition policies in Europe. *European Economic Review, 124*(1), 103399.

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

Amodio, D., & 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), 652-661.

Amodio, D., Devine, P. G., & Harmon-Jones, E. (2008). Individual differences in the regulation of intergroup bias: The role of conflict monitoring and neural signals for control. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(1), 60-74.

Anderson, E. (2010). *The imperative of integration*, Princeton NJ: University Press.

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

Andriessen, I. en K. Wittebrood (2021). *Discriminatie op de woningmarkt. Een praktijkgericht onderzoek naar de aanpak van discriminatie op de particuliere huurwoningmarkt*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

Ashburn-Nardo, L., Morris, K. A., & Goodwin, S. A. (2008). The confronting prejudiced responses (CPR) model: Applying CPR in organizations. *Academy of Management Learning & Education, 7*(3), 332-342.

- Bansal, P., & Roth, K. (2000). Why companies go green: A model of ecological responsiveness. *Academy of Management Journal*, 43(4), 717-736.
- Barlow, F. K., Paolini, S., Pedersen, A., Hornsey, M. J., Radke, H. R., Harwood, J., ... & Sibley, C. G. (2012). The contact caveat: Negative contact predicts increased prejudice more than positive contact predicts reduced prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(12), 1629-1643.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American psychologist*, 54(7), 462.
- Barron, L. (2009). Sexual orientation employment anti-discrimination legislation and hiring discrimination and prejudice In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2009, No. 1, pp. 1-6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Barron, L. G., & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology, Public Policy and Law*, 19(2), 191-205.
- Bartholow, B. D., Dickter, C. L., & Sestir, M. A. (2006). Stereotype activation and control of race bias: Cognitive control of inhibition and its impairment by alcohol. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 272-287.
- Bartley, T., & Child, C. (2007). Shaming the corporation: Globalization, reputation, and the dynamics of anti-corporate movements. In *Annual Meeting of the American Sociological Association, in New York*.
- Bartsch, A., Oliver, M. B., Nitsch, C., & Scherr, S. (2018). Inspired by the Paralympics: Effects of empathy on audience interest in para-sports and on the destigmatization of persons with disabilities. *Communication Research*, 45(4), 525-553.
- Batson, C. D., & Ahmad, N. Y. (2009). Using empathy to improve intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review*, 3(1), 141-177.
- Batson, C. D., Polycarpou, M. P., Harmon-Jones, E., Imhoff, H. J., Mitchener, E. C., Bednar, L. L., ... & Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group?. *Journal of personality and social psychology*, 72(1), 105.
- Baugh, C. (2012). *Second Wave, workshops voor jeugd en politie. De kracht ligt in de ontmoeting*. Z.pl.: Open Society Foundation.
- Bellaart, H., De Winter-Koçak, S., & Elferink, J. (2018). *Diversiteitsbeleid: Hoe ontwikkel je urgentiebesef?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Berndsen, M., Thomas, E. F., & Pedersen, A. (2018). Resisting perspective-taking: Glorification of the national group elicits non-compliance with perspective-taking instructions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 79, 126-137.

Bernhard, S., & Bernhard, S. (2016). Do EU anti-discrimination provisions make a difference? The case of wage discrimination against EU foreigners in Germany. *Zeitschrift für Soziologie*, 45(1), 57-72.

Binder, J., Zagefka, H., Brown, R., Funke, F., Kessler, T., Mummendey, A., ... & Leyens, J. P. (2009). Does contact reduce prejudice or does prejudice reduce contact? A longitudinal test of the contact hypothesis among majority and minority groups in three European countries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 843-856.

Bisom-Rapp, S. (1998). Bulletproofing the workplace: Symbol and substance in employment discrimination law practice. *Fla. St. UL Rev.*, 26, 959.

Bishin, B. G., Hayes, T. J., Incantalupo, M. B., & Smith, C. A. (2016). Opinion backlash and public attitudes: Are political advances in gay rights counterproductive? *American Journal of Political Science*, 60(3), 625-648.

Bisom-Rapp, S., & Sargeant, M. (2012). Diverging doctrine, converging outcomes: Evaluating age discrimination law in the United Kingdom and the United States. *Loyola University Chicago Law Journal*, 44, 717.

Björklund, F., Bäckström, M., & Jørgensen, Ø. (2011). In-group ratings are affected by who asks and how: Interactive effects of experimenter group-membership and response format. *The Journal of social psychology*, 151(5), 625-634.

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

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

Bourke, C. J., Marrie, H., & Marrie, A. (2019). Transforming institutional racism at an Australian hospital. *Australian Health Review*, 43(6), 611-618.

Bowman Williams, J. (2018). Accountability as a debiasing strategy: Testing the effect of racial diversity in employment committees. *Iowa Law Review*, 103(4), 1593.

Brief, A. P., Dietz, J., Cohen, R. R., Pugh, S. D., & Vaslow, J. B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81(1), 72-97.

Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat-Lampe, M., & Razenberg, I. (2020). 'Je moet het gewoon gaan doen': *Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het mkb*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

- Brown, K. T., Brown, T. N., Jackson, J. S., Sellers, R. M., & Manuel, W. J. (2006). Teammates on and off the field? Contact with black teammates and the racial attitudes of white student athletes. *Journal of Applied Social Psychology, 33*(7), 1379-1403.
- Brown, H. S., De Jong, M., & Lessidrenska, T. (2009). The rise of the Global Reporting Initiative: a case of institutional entrepreneurship. *Environmental politics, 18*(2), 182-200.
- Brown, R., & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. *Advances in Experimental Social Psychology, 37*, 255-343.
- Brtek, M. D., & Motowidlo, S. J. (2002). Effects of procedure and outcome accountability on interview validity. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 185-191.
- Burns, M. D., & Monteith, M. J. (2019). Confronting stereotypic biases: Does internal versus external motivational framing matter?. *Group Processes & Intergroup Relations, 22*(7), 930-946.
- Burns, M. D., Monteith, M. J., & Parker, L. R. (2017). Training away bias: The differential effects of counterstereotype training and self-regulation on stereotype activation and application. *Journal of Experimental Social Psychology, 73*, 97-110.
- Bush, A. J., Martin, C. A., & Bush, V. D. (2004). Sports celebrity influence on the behavioral intentions of generation Y. *Journal of advertising research, 44*(1), 108-118.
- Butz, D. A., & Plant, E. A. (2009). Prejudice control and interracial relations: The role of motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality, 77*(5), 1311-1342.
- Buzinski, S. G., & Kitchens, M. B. (2017). Self-regulation and social pressure reduce prejudiced responding and increase the motivation to be non-prejudiced. *The Journal of Social Psychology, 157*(5), 629-644.
- Cadat-Lampe, M. & Felten, H. (2020) *De inzet van quota: zinvol en haalbaar? Tegengaan van achterstand van werknemers met migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving
- Came, H., & Griffith, D. M. (2018). Tackling racism as a “wicked” public health problem: Enabling allies in anti-racism praxis. *Social Science & Medicine, 199*, 181-188.
- Came, H., & McCreanor, T. (2015). Pathways to transform institutional (and everyday) racism in New Zealand. *New series · vol 12 no 2 · 2015*
- Carlsmith, K. M., Darley, J. M., & Robinson, P. H. (2002). Why do we punish? Deterrence and just deserts as motives for punishment. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(2), 284-299.
- Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forscher, P. S., Ilaas, C., Kaatz, A., Magua, W., Palta, M., & Sheridan, J. (2015). Effect of an intervention to break the gender bias habit: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine, 90*(2), 221-230.

- Castilla, E. J. (2015). Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions. *Organization Science*, 26(2), 311-333.
- Casey, B. J. (2015). Beyond simple models of self-control to circuit-based accounts of adolescent behavior. *Annual Review of Psychology*, 66, 295-319.
- Casey, B. J., & Caudle, K. (2013). The teenage brain: Self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 22(2), 82-87.
- Causey, V. E., Thomas, C. D., & Armento, B. J. (2000). Cultural diversity is basically a foreign term to me: The challenges of diversity for preservice teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 16(1), 33-45.
- Cletus, H. E., Mahmood, N. A., Umar, A., & Ibrahim, A. D. (2018). Prospects and challenges of workplace diversity in modern day organizations: A critical review. *HOLISTICA—Journal of Business and Public Administration*, 9(2), 35-52.
- Chen, X. P., Liu, D., & Portnoy, R. (2012). A multilevel investigation of motivational cultural intelligence, organizational diversity climate, and cultural sales: Evidence from US real estate firms. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 93-106.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015-1026.
- Cislaghi, B., & Heise, L. (2018). Four avenues of normative influence: A research agenda for health promotion in low and mid-income countries. *Health Psychology*, 37(6), 562-573.
- Cox, C. B., & Barron, L. (2012). The effects of changing anti discrimination legal standards on the evaluation of older workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), E198-E221.
- Cram, P., Fendrick, A., Inadomi, J., Cowen, M., Carpenter, D. & Vijan, S. (2003). The impact of a celebrity promotional campaign on the use of colon cancer screening: the Katie Couric effect. *Archives of Internal Medicine*, 163(13), 1601-1605.
- Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: The struggle for internalization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 359-378.
- Crandall, C. S., Miller, J. M., & White, M. H. (2018). Changing norms following the 2016 US presidential election: The Trump effect on prejudice. *Social Psychological and Personality Science*, 9(2), 186-192.
- Crone, E. (2008). *Het puberende brein: Over de ontwikkeling van de hersenen in de unieke periode van de adolescentie*. Amsterdam: Prometheus.

- Daly, M. (2005). Gender mainstreaming in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 433-450.
- Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., Brown, X., & Richeson, J. A. (2019). Consequences of attributing discrimination to implicit vs. explicit bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 84, 103812.
- Darhour, H., & Dahlerup, D. (2013). Sustainable representation of women through gender quotas: A decade's experience in Morocco. *Women's Studies International Forum*, 41(2), 132-142. Pergamon.
- Davies, K., Tropp, L. R., Aron, A., Pettigrew, T. F., & Wright, S. C. (2011). Cross-group friendships and intergroup attitudes: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 15(4), 332-351.
- Depoorter, B., Parisi, F., & Vanneste, S. (2005). Problems with the enforcement of copyright law: Is there a social norm backlash? *International Journal of the Economics of Business*, 12(3), 361-369.
- De Cremer, D., Snyder, M., & Dewitte, S. (2001). 'The less I trust, the less I contribute (or not)?' The effects of trust, accountability and self monitoring in social dilemmas. *European Journal of Social Psychology*, 31(1), 93-107.
- De la Sablonnière, R., Nugier, A., Kadhim, N., Kleinlogel, E. P., Pelletier Dumas, M., & Guimond, S. (2020). The impact of national integration policies on prejudice and psychological well being: The fundamental role of the clarity and coherence of integration policies. *European Journal of Social Psychology*, 50(3), 614-633.
- Den Hond, F., De Bakker, F. G., & Doh, J. (2015). What prompts companies to collaboration with NGOs? Recent evidence from the Netherlands. *Business and Society*, 54(2), 187-228.
- Demuijnck, G. (2009). Non-discrimination in human resources management as a moral obligation. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 83-101
- De Ruig, L., Walz, G., & Zwinkels, W. (2019). *Evaluatiekader programma verdere integratie op de arbeidsmarkt: Tweede tussenrapport*. Leiden: De beleidsonderzoekers
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., & Cox, W. T. L. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1267-1278.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T. L., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215.
- 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.

Donohue, J. J., & Heckman, J. (1991). Continuous versus episodic change: The impact of civil rights policy on the economic status of blacks. *Journal of Economic Literature*, 29(4), 1603-1643.

Dovidio, J. F., Love, A., Schellhaas, F. M., & Hewstone, M. (2017). Reducing intergroup bias through intergroup contact: Twenty years of progress and future directions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 606-620.

Dovidio, J. F., Ten Vergert, M., Stewart, T. L., Gaertner, S. L., Johnson, J. D., Esses, V. M., ... & Pearson, A. R. (2004). Perspective and prejudice: Antecedents and mediating mechanisms. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1537-1549.

Drupsteen, L., Hogenstijn, M., Goudswaard, A., Van der Aa, P., Oden P., & Polstra L. (2018). *Haalbaarheidsonderzoek 'Open Hiring in Nederland': Onderzoeksrapport Windesheim Flevoland*. Almere: Windesheim Flevoland.

Elffers, L. (2019a). Het kopen van kansen: de inzet van schaduwonderwijs in de onderwijscompetitie in: H. van de Werfhorst & E. van Hest (red.) *Gelijke kansen in de stad*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Elffers, L. (2019b). *Het is het stelsel, stupid!* S&D 75 (3), 38-46.

Elffers, L. (2019c). Een onzekere wedstrijd op een oneerlijk speelveld. Hoe keren we het tijd in de onderwijscompetitie? in: F. Dekker, M. Ham & J. van der Meer (red.). *Nieuwe zekerheden in onzekere tijden*. Jaarboek Sociale Vraagstukken 2019. Soest: BoekXpress.

Ellemers, N., Kingma, L., van de Burgt, J., & Barreto, M. (2011). Corporate social responsibility as a source of organizational morality, employee commitment and satisfaction. *Journal of Organizational Moral Psychology*, 1(2), 97-124.

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

Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C., & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline?. *Journal of personality and social psychology*, 69(6), 1013.

Felten, H., Broekroelofs, R., Van de Kamp, J. (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen: Wat werkt in het verminderen van vooroordelen en discriminatie onder kinderen op de basisschool?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H., Broekroelofs, R., & Verloove, J. (2020). *Ingrijpen bij discriminatie als omstander: Het nut, de noodzaak en de tips*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H., Cadat-Lampe, M., Razenberg, I., & Visser, A. (2019). *Een keurmerk om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan: (wanneer) werkt dat?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H. Noor, S., Broekroelofs, R., van Hinsberg, A. (2020) *Antiracisme-aanpak op scholen moet effectiever: want baat het niet, dan schaadt het soms wel*. Utrecht: Sociale vraagstukken.nl

Felten, H., Van Oostrum, D., Taouanza, I., & Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie: Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H. van Rooijen, M., Reches, L., Broekroelofs, R. (2020) *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H. & Vijlbrief, A. (2019) *7 gouden tips voor antidiscriminatiemethodes in het onderwijs* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Flores, A. R., & Barclay, S. (2016). Backlash, consensus, legitimacy, or polarization: The effect of same-sex marriage policy on mass attitudes. *Political Research Quarterly*, 69(1), 43-56.

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

Frantz, C., Cuddy, A., Burnett, M., Ray, H., & Hart, A. (2004). A threat in the computer: The race implicit association test as a stereotype threat experience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1611-1624.

Gardikiotis, A. (2011). Minority influence. *Social and personality psychology compass*, 5(9), 679-693.

Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: An integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin*, 132(5), 692-731.

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

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

- Geasler, M. J., Croteau, J. M., Heineman, C. J., & Edlund, C. J. (1995). A qualitative study of students' expressions of change after attending panel presentations by lesbian, gay, and bisexual speakers. *Journal of College Student Development, 36*(5), 483-492.
- Geerlings, J., Thijs, J., & Verkuyten, M. (2019). Preaching and practicing multicultural education: Predicting students' outgroup attitudes from perceived teacher norms and perceived teacher-classmate relations. *Journal of School Psychology, 75*, 89-103.
- Ghorashi, H., & Sabelis, I. (2013). Juggling difference and sameness: Rethinking strategies for diversity in organizations. *Scandinavian Journal of Management, 29*(1), 78-86.
- Ghumman, S., & Barnes, C. M. (2013). Sleep and prejudice: A resource recovery approach. *Journal of Applied Social Psychology, 43*, E166-E178.
- Glaser, J., & Knowles, E. D. (2008). Implicit motivation to control prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 44*(1), 164-172.
- Goff, P. A., Steele, C. M., & Davies, P. G. (2008). The space between us: Stereotype threat and distance in interracial contexts. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(1), 91-107.
- Gonsalkorale, K., Sherman, J. W., Allen, T. J., Klauer, K. C., & Amodio, D. M. (2011). Accounting for successful control of implicit racial bias: The roles of association activation, response monitoring, and overcoming bias. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(11), 1534-1545.
- González-Benito, J., & González Benito, Ó. (2006). A review of determinant factors of environmental proactivity. *Business Strategy and the environment, 15*(2), 87-102.
- Govorun, O., & Payne, B. K. (2006). Ego-depletion and prejudice: Separating automatic and controlled components. *Social Cognition, 24*(2), 111-136.
- Graf, S., Paolini, S., & Rubin, M. (2014). Negative intergroup contact is more influential, but positive intergroup contact is more common: Assessing contact prominence and contact prevalence in five Central European countries. *European Journal of Social Psychology, 44*(6), 536-547.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*(1), 4-27.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1464-1480.
- Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: Theory and action. *American Journal of Community Psychology, 39*(3-4), 381-392.

Hall, A. T., Frink, D. D., & Buckley, M. R. (2017). An accountability account: A review and synthesis of the theoretical and empirical research on felt accountability. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 204-224.

Hankivsky, O. (2005). Gender vs. diversity mainstreaming: A preliminary examination of the role and transformative potential of feminist theory. *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 38(4), 977-1001.

Hansen, H., Braslow, J., & Rohrbaugh, R. M. (2018). From cultural to structural competency-training psychiatry residents to act on social determinants of health and institutional racism. *JAMA Psychiatry*, 75(2), 117-118.

Hardin, C. D., & Banaji, M. R. (2013). The nature of implicit prejudice: Implications for personal and public policy.

Haslam, S. A., Oakes, P. J., McGarty, C., Turner, J. C., Reynolds, K. J., & Eggins, R. A. (1996). Stereotyping and social influence: The mediation of stereotype applicability and sharedness by the views of in-group and out group members. *British Journal of Social Psychology*, 35(3), 369-397.

Hebl, M., Barron, L., Cox, C. B., & Corrington, A. R. (2016). The efficacy of sexual orientation anti-discrimination legislation. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(7/8), 449-466.

Hing, L. S. S., Li, W., & Zanna, M. P. (2002). Inducing hypocrisy to reduce prejudicial responses among aversive racists. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(1), 71-78.

Hirsh, C. E. (2009). The strength of weak enforcement: The impact of discrimination charges, legal environments, and organizational conditions on workplace segregation. *American Sociological Review*, 74(2), 245-271.

Hirsh, E., & Cha, Y. (2017). Mandating change: The impact of court-ordered policy changes on managerial diversity. *Industrial and Labor Relations Review*, 70(1), 42-72.

Hodson, G., Choma, B. L., & Costello, K. (2009). Experiencing alien-nation: Effects of a simulation intervention on attitudes toward homosexuals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 974-978.

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

Inzlicht, M., Legault, L., & Teper, R. (2014). Exploring the mechanisms of self-control improvement. *Current Directions in Psychological Science*, 23(4), 302-307.

Jakobsson, M. (2017). *Exploring drivers of chemical risk management in Sweden: A Q-methodological study of the engineering industry in the Gnosjö region*. Linnaeus University.

Johansen, R. E. B., Diop, N. J., Laverack, G., & Leye, E. (2013). What works and what does not: A discussion of popular approaches for the abandonment of female genital mutilation. *Obstetrics and Gynecology International*, 2013(2), 348248.

Johns, M., Cullum, J., Smith, T., & Freng, S. (2008). Internal motivation to respond without prejudice and automatic egalitarian goal activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(6), 1514-1519.

Kahneman, D. (2011). *Ons feilbare denken: Thinking, fast and slow*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.

Kalev, A., & Dobbin, F. (2006). Enforcement of civil rights law in private workplaces: The effects of compliance reviews and lawsuits over time. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 855-903.

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617.

Keskinen, S., Aminkeng Atabong, A., Himanen, M., Kivijärvi, A. H., Osazee, U., Pöyhölä, N., & Rousku, V. (2018). *The Stopped-Ethnic profiling in Finland*. Helsinki: Swedish School of Social Science University of Helsinki

Keum, B. T., & Miller, M. J. (2018). Racism on the Internet: Conceptualization and recommendations for research. *Psychology of Violence*, 8(6), 782-791.

Kettrey, H. H., & Marx, R. A. (2020). Effects of bystander sexual assault prevention programs on promoting intervention skills and combatting the bystander effect: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Experimental Criminology*, 1-25.

Kleinlogel, E. P., Nugier, A., Pelletier-Dumas, M., De la Sablonnière, R., & Guimond, S. (2020). Why do people come to support a highly controversial law? Manipulating the clarity and coherence of a law can shape individuals' perception and approval. *Psychologie Française*, 65(4), 337-351.

Konrad, A. M., & Linnehan, F. (2003). Affirmative action as a means of increasing workforce diversity. *Individual Diversity and Psychology in Organizations*, 1, 95.

Kotzur, P. F., Schäfer, S. J., & Wagner, U. (2019). Meeting a nice asylum seeker: Intergroup contact changes stereotype content perceptions and associated emotional prejudices, and encourages solidarity-based collective action intentions. *British Journal of Social Psychology*, 58(3), 668-690.

Kulik, C. T., & Roberson, L. (2008). Common goals and golden opportunities: Evaluations of diversity education in academic and organizational settings. *Academy of Management Learning & Education*, 7(3), 309-331.

Lacroux, A., & Martin-Lacroux, C. (2020). Anonymous résumés: An effective preselection method? *International Journal of Selection and Assessment*, 28(1), 98-111.

Lambin, E. F., & Thorlakson, T. (2018). Sustainability standards: Interactions between private actors, civil society, and governments. *Annual Review of Environment and Resources*, 43, 369-393.

Landman, W. & Kleijer-Kool, L. (2016). *Boeven vangen: een onderzoek naar proactief politieoptreden*. Apeldoorn: *Politie & Wetenschap*; Amersfoort: Twynstra Gudde

Lapinski, M. K., & Rimal, R. N. (2005). An explication of social norms. *Communication Theory*, 15(2), 127-147.

Laurence, J. (2020). Cohesion through participation? Youth engagement, interethnic attitudes, and pathways of positive and negative intergroup contact among adolescents: A quasi-experimental field study. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(13), 1-23.

Lek, K. (2020). *Teacher knows best? On the (dis)advantages of teacher judgments and test results , and how to optimally combine them*. Proefschrift, Universiteit Utrecht.

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

Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125(2), 255-275.

Levi, M., Tyler, T., & Sacks, A. (2012). The reasons for compliance with law. In R. Goodman, D. Jinks, & A. K. Woods (Eds.), *Understanding Social Action, Promoting Human Rights* (pp. 70-99). Oxford University Press.

Lin, M., Lake, V. E., & Rice, D. (2008). Teaching anti-bias curriculum in teacher education programs: What and how. *Teacher Education Quarterly*, 35(2), 187-200.

Lowery, B. S., Hardin, C. D., & Sinclair, S. (2001). Social influence effects on automatic racial prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 81(5), 842.

Luo, X. R., Zhang, J., & Marquis, C. (2016). *Accounting to the public: Internet activism and corporate social responsiveness in emerging markets*. *Academy of Management Journal*

2016, Vol. 59, No. 6, 2045–2068.

Marien, S., & Hooghe, M. (2011). Does political trust matter? An empirical investigation into the relation between political trust and support for law compliance. *European Journal of Political Research*, 50(2), 267-291.

Martijn, C., & Fontetijn, J. (2013). *Beïnvloeding*. In R. Vonk (Ed.), *Sociale psychologie*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Martinez, L. R., Hebl, M. R., Smith, N. A., & Sabat, I. E. (2017). Standing up and speaking out against prejudice toward gay men in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 71-85.

McCaig, Sheri Lynn, "The Academic Achievement Gap: Learning From Schools That Bridge the Academic Achievement Gap Between African American Students and Caucasian American Students" (2020). Digital Commons @ ACU, Electronic Theses and Dissertations. Paper 275.

McGuire, L., Rutland, A., & Nesdale, D. (2015). Peer group norms and accountability moderate the effect of school norms on children's intergroup attitudes. *Child Development*, 86(4), 1290-1297.

McKay, P. F., Avery, D. R., Tonidandel, S., Morris, M. A., Hernandez, M., & Hebl, M. R. (2007). Racial differences in employee retention: Are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60(1), 35-62.

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

Mendoza, S. A., Gollwitzer, P. M., & Amodio, D. M. (2010). Reducing the expression of implicit stereotypes: Reflexive control through implementation intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(4), 512-523.

Milner, H. R. (2003). Teacher reflection and race in cultural contexts: History, meanings, and methods in teaching. *Theory Into Practice*, 42(3), 173-180.

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

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

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

Minto, R., & Mergaert, L. (2018). Gender mainstreaming and evaluation in the EU: Comparative perspectives from feminist institutionalism. *International Feminist Journal of Politics*, 20(2), 204-220.

Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice-reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 469-485.

Monteith, M. (1996). Affective reactions to prejudice-related discrepant responses: The impact of standard salience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(1), 48-59.

Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2005). Changing one's prejudiced ways: Awareness, affect, and self-regulation. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 113-154.

Monteith, M. J., Deneen, N. E., & Tooman, G. D. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and blacks. *Basic and Applied Social Psychology*, 18(3), 267-288.

Monteith, M., Ashburn-Nardo, L., Voils, C., & Czopp, A. (2002). Putting the brakes on prejudice: On the development and operation of cues for control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1029-1050.

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

Monteith, M., Mark, A., & Ashburn-Nardo, L. (2010). The self-regulation of prejudice: Toward understanding its lived character. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(2), 183-200.

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

Moskowitz, G. B. (2010). On the control over stereotype activation and stereotype inhibition. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 140-158.

Moskowitz, G. B., Gollwitzer, P. M., Wasel, W., & Schaal, B. (1999). Preconscious control of stereotype activation through chronic egalitarian goals. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 167.

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

Moskowitz, G. B., Salomon, A. R., & Taylor, C. M. (2000). Preconsciously controlling stereotyping: Implicitly activated egalitarian goals prevent the activation of stereotypes. *Social Cognition*, 18(2), 151-177.

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.

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

Nemeth, C. J. (2012). Minority influence theory. In P. A. M. van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 362-378). Sage Publications Ltd.

Neville, H. A., Poteat, V. P., Lewis, J. A., & Spanierman, L. B. (2014). Changes in white college students' color-blind racial ideology over 4 years: Do diversity experiences make a difference? *Journal of Counseling Psychology*, 61(2), 179-190.

Ng, E. S., & Sears, G. J. (2012). CEO leadership styles and the implementation of organizational diversity practices: Moderating effects of social values and age. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 41-52.

Noor, S. (2016). *Zonder vooroordelen: een inventarisatie van interventies gericht op preventie van etnisch profileren door het verbeteren van de relatie tussen jongeren en politie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Hansen, J. J., Devos, T., Lindner, N. M., Ranganath, K. A., ... & Banaji, M. R. (2007). Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes. *European Review of Social Psychology, 18*(1), 36-88.
- O'Brien, L. T., Blodorn, A., Alsbrooks, A., Dube, R., Adams, G., & Nelson, J. C. (2009). Understanding white Americans' perceptions of racism in Hurricane Katrina-related events. *Group Processes & Intergroup Relations, 12*(4), 431-444.
- Oliver, M. B., Dillard, J. P., Bae, K., & Tamul, D. J. (2012). The effect of narrative news format on empathy for stigmatized groups. *Journalism & Mass Communication Quarterly, 89*(2), 205-224.
- Open Society Foundations. (2012). *Reducing Ethnic Profiling in the European Union: A Handbook of Good Practices*. New York: Open Society Foundations.
- Ong, T., Sarmo, D., van Sauers, S., Spoelstra, S. (2014). Effecten van ervaren selectiviteit bij politiecontroles. Een uiteenzetting aan de hand van interviews en focusgroepgesprekken in Rotterdam en Breda. Rotterdam: Art.1/RADAR.
- 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), 574-587.
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: what works? A review and assessment of research and practice. *Annual Review of Psychology, 60*, 339-367.
- Paluck, E. L., & Shepherd, H. (2012). The salience of social referents: A field experiment on collective norms and harassment behavior in a school social network. *Journal of personality and social psychology, 103*(6), 899.
- 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.
- Parisi, F., & Von Wangenheim, G. (2006). Legislation and countervailing effects from social norms. In C. Schubert & G. von Wangenheim (Eds.), *Evolution and Design of Institutions* (pp. 25-55). Routledge.
- Penketh, L. (2000). *Tackling institutional racism: Anti-racist policies and social work education and training*. Policy Press.
- Perez, C. C. (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Random House.
- Pease, A., & Brewer, P. R. (2008). The Oprah factor: The effects of a celebrity endorsement in a presidential primary campaign. *The international journal of press/politics, 13*(4), 386-400.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(5), 751-783.

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

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

Pit-Ten Cate, I. M., & Glock, S. (2019). Teachers' implicit attitudes toward students from different social groups: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 2832.

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

Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 811-832.

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

Priest, N., Esmail, A., Kline, R., Rao, M., Coghill, Y., & Williams, D. R. (2015). Promoting equality for ethnic minority NHS staff – what works? *BMJ*, 351.

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

Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.

Raymond, L., Weldon, S. L., Kelly, D., Arriaga, X. B., & Clark, A. M. (2014). Making change: Norm-based strategies for institutional change to address intractable problems. *Political Research Quarterly*, 67(1), 197-211.

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

Ridder, J. de, Woestenburg, N. & Krol, E. (2016). *Het stopformulier. Verkenning van de werking van de registratie van staandhoudingen*. Groningen: Pro Facto.

Reinking, A. K. (2015). Increasing accountability measures for early childhood teachers using evaluation models: Observation, feedback, and self-assessment. *Current Issues in Education*, 18(1), 1-10.

- Richeson, J., Baird, A., Gordon, H., Heatherton, T., Wyland, C., Trawalter, S., & Shelton, J. (2003). An fMRI investigation of the impact of interracial contact on executive function. *Nature Neuroscience*, 6(12), 1323-1328.
- Richeson, J. A., & Nussbaum, R. J. (2004). The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(3), 417-423.
- Rowe, I. (2015). Civility 2.0: A comparative analysis of incivility in online political discussion. *Information, Communication & Society*, 18(2), 121-138.
- Rudman, L. A., Ashmore, R. D., & Gary, M. L. (2001). "Unlearning" automatic biases: the malleability of implicit prejudice and stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 81(5), 856.
- Ruggie, J. G. (2004). Reconstituting the global public domain: Issues, actors, and practices. *European Journal of International Relations*, 10(4), 499-531.
- Rutland, A., Cameron, L., Milne, A., & McGeorge, P. (2005). Social norms and self-presentation: Children's implicit and explicit intergroup attitudes. *Child Development*, 76(2), 451-466.
- Rychly, L., & Graves, E. (2012). Teacher characteristics for culturally responsive pedagogy. *Multicultural Perspectives*, 14(1), 44-49.
- Saini, A. (2019). *Superior: The return of race science*. Beacon Press.
- Shin, K. Y. (2014). Women's sustainable representation and the spillover effect of electoral gender quotas in South Korea. *International Political Science Review*, 35(1), 80-92.
- Schnyder, M. (2019). Norm-based strategies for political and social change: An analysis of migrant justice advocacy. *Social Alternatives*, 38(2), 64-70.
- Schuitema, J., & Veugelers, W. (2008). *Multiculturele contacten in het onderwijs: Leerlingen ontmoeten elkaar*. Amsterdam: Onderzoeksalliantie Pedagogische Dimensie van het Onderwijs/ILO, UvA/UvH.
- Schultz, P. W., Nolan, J. M., Cialdini, R. B., Goldstein, N. J., & Griskevicius, V. (2007). The constructive, destructive, and reconstructive power of social norms. *Psychological Science*, 18(5), 429-434.
- Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-374.
- Self, W. T., Mitchell, G., Mellers, B. A., Tetlock, P. E., & Hildreth, J. A. D. (2015). Balancing fairness and efficiency: The impact of identity-blind and identity-conscious accountability on applicant screening. *PLoS ONE*, 10(12), e0145208.

- Shulman, E. P., Smith, A. R., Silva, K., Icenogle, G., Duell, N., Chein, J., & Steinberg, L. (2016). The dual systems model: Review, reappraisal, and reaffirmation. *Developmental Cognitive Neuroscience, 17*, 103-117.
- Spar, D. L., & La Mure, L. T. (2003). The power of activism: Assessing the impact of NGOs on global business. *California management review, 45*(3), 78-101.
- Stangor, C., Sechrist, G. B., & Jost, J. T. (2001). Changing racial beliefs by providing consensus information. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(4), 486-496.
- Steinberg, L. (2008). A social neuroscience perspective on adolescent risk-taking. *Developmental Review, 28*(1), 78-106.
- Subašić, E., Reynolds, K. J., & Turner, J. C. (2008). The political solidarity model of social change: Dynamics of self-categorization in intergroup power relations. *Personality and Social Psychology Review, 12*(4), 330-352.
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The role of procedural justice and legitimacy in shaping public support for policing. *Law & Society Review, 37*(3), 513-548.
- Swart, H., Hewstone, M., Christ, O., & Voci, A. (2011). Affective mediators of intergroup contact: A three-wave longitudinal study in South Africa. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(6), 1221-1238.
- Jauhari, H. and Singh, S. (2013), "Perceived diversity climate and employees' organizational loyalty", *Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 32 No. 3*, pp. 262-276
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review, 10*(1), 181-211.
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2017). The effect of a Supreme Court decision regarding gay marriage on social norms and personal attitudes. *Psychological Science, 28*(9), 1334-1344.
- Taouanza, I., Felten, H., & Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeekkomsten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Taylor, M. C. (1995). White backlash to workplace affirmative action: Peril or myth? *Social Forces, 73*(4), 1385-1414.
- Thijs, C. (2019). *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan: Een literatuurstudie*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
- Thomsen, J. P. F., & Rafiqi, A. (2019). Intergroup contact and its right-wing ideological constraint. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 45*(15), 2739-2757.

- Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective-taking as a strategy for improving intergroup relations: Evidence, mechanisms, and qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.
- Trenerry, B., Franklin, H., & Paradies, Y. (2012). *Preventing race-based discrimination and supporting cultural diversity in the workplace: an evidence review : full report*. Melbourne: Victorian Health Promotion Foundation
- Van Doorne-Huiskes, A. (2015). Verschil in Nederland: Een mooie studie. *Mens en maatschappij*, 90(2), 199-211.
- Van Hal, L., Brock, A., Bouteba, S., & Van den Berg, J. (2020). *Inclusie op de werkvloer: wat laat 'de praktijk' zien?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Van Nunspeet, F., Ellemers, N., & Derks, B. (2015). Reducing implicit bias: How moral motivation helps people refrain from making "automatic" prejudiced associations. *Translational Issues in Psychological Science*, 1(4), 382.
- Vasconcelos, A. F. (2015). Portraying some determinants of discrimination in the workplace. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 13(2), 211-232.
- Verhaeghe, P. P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38(1), 182-200.
- Verkuyten, M., & Thijs, J. (2002). Racist victimization among children in the Netherlands: The effect of ethnic group and school. *Ethnic and Racial Studies*, 25(2), 310-331.
- Vescio, T. K., Sechrist, G. B., & Paolucci, M. P. (2003). Perspective taking and prejudice reduction: The mediational role of empathy arousal and situational attributions. *European Journal of Social Psychology*, 33(4), 455-472.
- Vijver, C. D. van der. (2012). De professionaliteit van de politie. Wat moet central staan in toekomstig onderzoek? De stand van kennis en onderzoek, deel I. Apeldoorn: *Politie & Wetenschap*.
- Vink, M., Van der Toorn, J., Jansen, W., & Ellemers, N. (2020). *Met een andere bril: Een nieuwe aanpak om organisaties te motiveren en ondersteunen in het ontwikkelen van wetenschappelijk onderbouwd diversiteitsbeleid*. Hilversum: Instituut GAK.
- Visser, A., & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie.
- Vogel, D. (2010). The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations. *Business & Society*, 49(1), 68-87.

Vorauer, J. D., & Sasaki, S. J. (2009). Helpful only in the abstract? Ironic effects of empathy in intergroup interaction. *Psychological Science*, 20(2), 191-197.

Vorauer, J. D., & Sasaki, S. J. (2014). Distinct effects of imagine-other versus imagine-self perspective-taking on prejudice reduction. *Social Cognition*, 32(2), 130-147.

Wekker, G., & Lutz, H. (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender-en etniciteitsdenken in Nederland. In M. Botman, N. Jouwe & G. Wekker (Reds.), *Caleidoscopische visies: De zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland* (pp. 25-49). Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.

Whitford, D. K., & Emerson, A. M. (2019). Empathy intervention to reduce implicit bias in pre-service teachers. *Psychological reports*, 122(2), 670-688.

Wittenbrink, B., & Henly, J. R. (1996). Creating social reality: Informational social influence and the content of stereotypic beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(6), 598-610.

Zhang, J. S., Tan, C., & Lv, Q. (2019). Intergroup contact in the wild: Characterizing language differences between intergroup and single-group members in NBA-related discussion forums. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1-35.

Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: The role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 553-562.

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

WEBSITES:

Amnesty International. (2011). Stop racism, not people. Racial profiling and immigration control in Spain. <https://www.amnesty.org/en/documents/eur41/011/2011/en/> Geraadpleegd op 14-03-2021

Amnesty International (2013). Proactief politieoptreden vormt risico voor de mensenrechten. Onderkennen en aanpakken. <https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/themas/discriminatie/etnisch-profileren> Geraadpleegd op 14-03-2021

Europese Unie. Racism https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/racism_en Geraadpleegd op 14-03-2021

Human Rights Watch. (2012, 26 januari). "The root of humiliation." Abusive identity checks in France. <https://www.hrw.org/report/2012/01/26/root-humiliation/abusive-identity-checks-france> Geraadpleegd op 14-03-2021

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 'Gendermainstreaming' https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming Geraadpleegd op 14-03-2021

Parool (2020) Koninklijke Marechaussee gedagvaard om etnisch profileren <https://www.parool.nl/nieuws/koninklijke-marechaussee-gedagvaard-om-etnisch-profileren~b3bf6d22/> Geraadpleegd op 14-03-2021

Radar Uitzendbureaus werken op grote schaal mee aan discriminatie <https://radar.avrotros.nl/nieuws/item/uitzendbureaus-werken-op-grote-schaal-mee-aan-discriminatie/> Geraadpleegd op 14-03-2021

RTL Nieuws. (2020). Meer klachten over racistisch optreden agenten, politie erkent zelden schuld. <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5199369/politie-discriminatie-klachten-racisme-etnisch-profileren> Geraadpleegd op 14-03-2021

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Hanneke Felten
Amma Asante
Roelien Donker
Iris Andriessen
Sahar Noor

Eindredactie: Irna van der Wekke

Ontwerp: [Design Effects](#)

Afbeelding omslag: 123RF

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
Churchillaan 11
3511 GC Utrecht
T (030) 789 20 009
E info@kis.nl
I www.kis.nl

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

© Movisie, Utrecht 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

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

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

