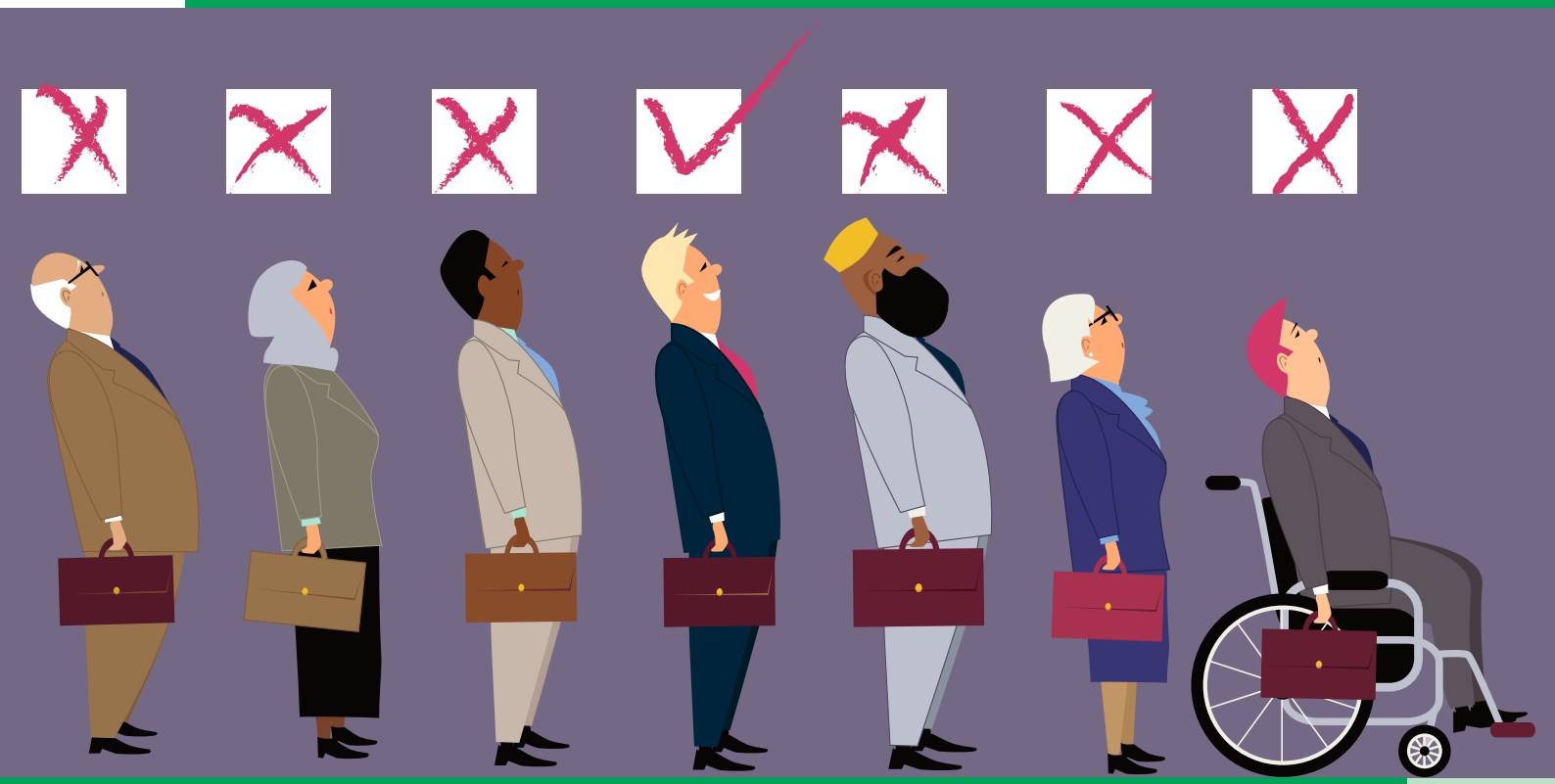
Kennisplatform
inclusief samenleven

Wat werkt bij het verminderen van discriminatie



december 2025

Inhoud

Inleiding **5**

1. Feiten & Cijfers **7**

1.1. Wat is discriminatie? 7
1.1.1. Gronden van discriminatie 8
1.1.2. Vormen van discriminatie 9

1.2. Hoe vaak komt discriminatie voor? 11
1.2.1. Houding tegenover bepaalde groepen 13
1.2.2. Discriminatie van minderheidsgroepen 15
1.2.3. Ervaren discriminatie 16

1.3. Uitingsvormen van discriminatie 18

1.4. Wat zijn oorzaken? 19
1.4.1. Vooroordelen zijn… 20
1.4.2. Stereotypen zijn… 21
1.4.3 Sociale normen zijn… 22

2. Context **26**

2.1. Racisme 26

2.2. Seksediscriminatie/ seksisme 28

2.3. Lhbtiqa+ discriminatie 29

2.4. Discriminatie van mensen met beperking 31

2.5. Wet- en regelgeving 32

2.6. Aanpak discriminatie in Nederland 33

3. Wat werkt in het voorkomen van discriminatie? **36**

3.1. Inleven en empathie bevorderen 36
3.1.1. Bewijs voor effect 37
3.1.2. Waarom werkt het mechanisme? 40
3.1.3. Wanneer werkt het mechanisme niet? 41
3.1.4. Voorbeelden type interventies 45
3.1.5. Verminderen van welk type discriminatie? 46

3.2. Sociale norm veranderen 48
3.2.1. Bewijs voor effect 48
3.2.2. Waarom werkt het mechanisme? 51
3.2.3. Wanneer werkt het mechanisme niet? 52
3.2.4. Voorbeelden type interventies 54
3.2.5. Verminderen van welk type discriminatie? 55

3.3. Confronteren en bewustwording stimuleren 57
3.3.1. Bewijs voor effect 58
3.3.2. Waarom werkt het mechanisme? 61
3.3.3. Wanneer werkt het mechanisme niet? 61
3.3.4. Voorbeelden type interventies 64
3.3.5. Verminderen van welk type discriminatie? 66

3.4. Flexibel denken door counterstereotypen 67
3.4.1. Bewijs voor effect 69
3.4.2. Waarom werkt het mechanisme? 71
3.4.3. Wanneer werkt het mechanisme niet? 71
3.4.4. Voorbeelden type interventies 72
3.4.5. Verminderen van welk type discriminatie? 73

3.5. Relatie tussen werkzame mechanismen 73

3.6. Andere werkzame mechanismen 74
3.6.1. Objectivering 74
3.6.2. Extended contact/ vicarious contact 76
3.6.3. Morele verheffing 77
3.6.4. Denkbeeldig contact 78
3.6.5. Versterken groepsidentiteit en creëren wij-gevoel 80
3.6.6. Mindfulness 81
3.6.7. Leren ingrijpen als omstander 81
3.6.8 Kennis opdoen 82

3.7. Wat werkt tegen institutionele discriminatie? 83
3.7.1 Veranderen sociale normen 83
3.7.2. Opnemen in kernwaarden organisatie 84
3.7.3. Veranderen van processen 84
3.7.4. Instrumenten voor bewuste keuzes 85
3.7.5 Verantwoording afleggen 86
3.7.6. Ervaringskennis betrekken 86
3.7.7. Monitoren en evalueren 87
3.7.8. Anticiperend en normerend optreden 87

3.8. Veelbelovende aanpakken 87
3.8.1. Keti Koti Tafels 87
3.8.2. Verdacht (Controle Alt Delete) 89
3.8.3. GSA op scholen (COC Nederland) 89
3.8.4. Gelijk = Gelijk? (Diversion) 91
3.8.5. Selecteren zonder vooroordelen (College voor de Rechten van de Mens) 92
3.8.6. Brown eyes, blue eyes (Şeydâ Buurman) 94
3.8.7. Gender & Jezelf Zijn (Sexmatters) 95
3.8.8. Consortium zelfbeschikking 96

4. Conclusies 98

Bronnenlijst 102

Bijlage 1 - Verantwoording dossier 151

Eindnoten 155

Colofon 156

Inleiding

In Nederland is discriminatie verboden. In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen in gelijke gevallen gelijk behandeld moet worden. Discriminatie blijkt echter een hardnekkig en complex probleem en vergt een structurele aanpak. Wetenschappers doen veel onderzoek naar de vraag: wat werkt om discriminatie te verminderen? Deze kennis is zeer handig en bruikbaar voor beleidsmakers en de makers van de diverse methoden en interventies die gebruikt worden in de praktijk om vooroordelen, stereotypen en discriminatie aan te pakken. Zo zijn er veel verschillende aanvliegroutes bijvoorbeeld via psychologische interventies, beleidsmaatregelen en juridische kaders. In dit Wat werkt bij-dossier is het doel om in het bijzonder de sociaalwetenschappelijke 'wat werkt' kennis toegankelijk te maken voor de praktijk.

Discriminatie vindt plaats op vele gronden. In dit Wat werkt bij-dossier ligt de nadruk op: racisme, lhbtiqa+ discriminatie, seksisme en validisme. Dit laatste is discriminatie van mensen met een beperking en neuro divergente mensen. Dit dossier richt zich met name op de vraag hoe discriminatie kan worden verminderd op grond van afkomst, religie en/of huidskleur, op grond van seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit, op grond van sekse en op grond van beperking.

Daarbij wordt erkend dat mensen soms ook zichzelf kunnen discrimineren, bijvoorbeeld door het internaliseren van racisme (James, 2020) of homofobie (Chard et al., 2015). Hoewel deze problematiek eveneens van groot belang is, valt zij buiten de reikwijdte van dit dossier. Evenmin gaat dit dossier in op kennis over 'wat werkt' om mensen die discriminatie ervaren – in het bijzonder jongeren – te ondersteunen in het omgaan met deze ervaringen of in het versterken van hun eigen kracht en positie. Ondanks de focus is veel van de informatie in dit dossier ook bruikbaar voor het tegengaan van discriminatie van andere groepen.

Leeswijzer

Dit dossier is als volgt opgebouwd: hoofdstuk 1 gaat over de omvang van discriminatie en over de belangrijkste oorzaken vanuit sociaalwetenschappelijk perspectief. De historie, wetgeving en de belangrijkste spelers in de aanpak van discriminatie worden in hoofdstuk 2 behandeld. In hoofdstuk 3 komen we tot de kern: we beschrijven de sociaalwetenschappelijk onderbouwde werkzame mechanismen bij het verminderen van discriminatie. Werkzame mechanismen zijn de processen die ertoe leiden, of eraan bijdragen, dat een gewenst effect optreedt. Oftewel werkzame mechanismen geven antwoord op de vraag: waaróm en hoe werkt het? (Rensen, Bool en Felten, 2018). In het dossier beperken we ons tot vier werkzame mechanismen die voortkomen uit onderzoeken van Kennisplatform Inclusief Samenleven en Movisie. Verder gaan we in dit

hoofdstuk in op de vereiste competenties van uitvoerders die met de in dit dossier benoemde werkzame mechanismen aan de slag gaan. Tot slot komen veelbelovende praktijken aan de orde waarin de werkzame mechanismen duidelijk herkenbaar zijn. Het dossier wordt afgesloten met een verantwoording over de totstandkoming ervan.

1. Feiten & Cijfers

In hoofdstuk 1 staat discriminatie centraal: de gronden en de verschillende vormen waarin het voorkomt. Het hoofdstuk gaat in op feiten en cijfers over het probleem van discriminatie. Achtereenvolgens komen de omvang van het probleem en de oorzaken aan bod. Daarnaast wordt ingegaan op relevante wet- en regelgeving en op de manier waarop discriminatie in Nederland wordt aangepakt.

1.1. Wat is discriminatie?

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

Definitie

De juridische definitie van discriminatie is de volgende: *'elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast*[2]*.'*

Het Sociaal en Cultureel Planbureau Discriminatie formuleert het als volgt: *'discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering'* (Andriessen et al., 2010). Het College voor de Rechten van de Mens hanteert een vergelijkbare definitie op hun website. Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zonder dat deze behandeling te rechtvaardigen is. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd[3].

Essentieel is dat het bij discriminatie gaat om onderscheid maken op basis van een kenmerk dat niet relevant is in een bepaalde kwestie. Bijvoorbeeld wanneer een jongere wordt geweigerd als stagiair-receptionist vanwege diens herkomst. Herkomst is immers een factor die er niet toe doet voor iemands functioneren in deze context. Wanneer iemand anders wordt behandeld, vanwege een kenmerk dat wél relevant is in de context, dan is er geen sprake van discriminatie. Bijvoorbeeld wanneer een jongere wordt geweigerd als stagiair-receptionist vanwege het ontbreken van bepaalde vaardigheden die relevant zijn voor de functie, dan is dit geen discriminatie.

Naast juridische discriminatie wordt binnen de sociale wetenschappen ook gesproken over ervaren discriminatie, waarbij de nadruk ligt op wat mensen zelf beleven en zelf discriminatie noemen. Dit gaat om de subjectieve ervaring van ongelijk of oneerlijk behandeld worden op grond van kenmerken zoals herkomst, huidskleur, genderidentiteit of religie. In sociaalwetenschappelijk onderzoek (Does et al., 2024), staan deze ervaringen centraal. De focus ligt niet op het juridisch of objectief vaststellen van discriminatie, maar op het in kaart brengen van hoe(veel) mensen binnen een bepaalde context discriminatie of ander ongewenst gedrag ervaren. Daarbij kunnen situaties die juridisch niet als discriminatie worden aangemerkt toch zo worden ervaren. Ondanks dat niet alle juridische vormen van discriminatie door betrokkenen als zodanig worden herkend (Andriessen et al., 2014). Het erkennen van deze ervaringsdimensie is essentieel voor een volledig begrip van discriminatie en voor de ontwikkeling van beleid dat niet alleen juridisch correct is, maar ook aansluit bij de beleving en werkelijkheid van mensen die discriminatie ervaren.

1.1.1. Gronden van discriminatie

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

- godsdienst/levensovertuiging
- herkomst en huidskleur (ook wel ‘ras’ genoemd)
- geslacht (ofwel sekse) waaronder ook: zwangerschap en genderidentiteit
- seksuele oriëntatie (ook wel ‘seksuele gerichtheid’ of ‘seksuele geaardheid’ genoemd)
- beperking (ook wel ‘handicap’ genoemd) en chronische ziekte
- leeftijd

Geslacht, gender en sekse: wat is het verschil?

Sekse

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

Gender

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

>>

Cis vrouw/man
Iemand die zich qua gender identificeert met het bij de geboorte toegewezen geslacht, wordt cisgender genoemd (van het Latijnse cis: aan dezelfde kant). Op basis van cijfers van Rutgers kunnen we stellen dat het merendeel van de mensen cisgender is (de Graaf et al., 2024).

Transgender
Transgender verwijst naar iemand wiens ervaren gender anders is dan het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Dit kunnen mensen zijn die zich identificeren als trans vrouw, trans man, en/of als non-binair. Volgens het CBS (2024c) is 0,4% trans man, en 0,3% trans vrouw en 0,3% non-binair en volgens Rutgers is 1,3% van de bevolking transgender (de Graaf et al., 2024).

Non-binaire genderidentiteit
Dit is een overkoepelende term voor veel verschillende genderidentiteiten waarbij men zich niet exclusief als 'vrouwelijk' of 'mannelijk' identificeert (niet-binair).

1.1.2. Vormen van discriminatie

Discriminatie speelt zowel op individueel niveau (microniveau), op organisatieniveau (mesoniveau) als op het niveau van de samenleving (macroniveau) (Phillips, 2011). Vanuit de sociale wetenschap worden er vaak twee vormen van discriminatie uitgelicht:

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

Een bekende vorm van institutionele discriminatie is institutioneel racisme. Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergrond, huidskleur of religie (Cadat-Lampe & Andriessen, 2020; Cadat-Lampe & Felten, 2021; College voor de Rechten van de Mens, 2021; Felten et al., 2021a). Het kan daarbij gaan om ingesleten vormen van samenleven:

niet alleen doelbewust handelen, maar ook om allerlei niet-geformaliseerde, sociaal ingesleten patronen (College voor de Rechten van de Mens, 2021).

In de Nederlandse praktijk kun je institutioneel racisme herkennen doordat witte mensen vaak worden bevoordeeld, terwijl Zwarte mensen, mensen van kleur, mensen met dubbele nationaliteit, en/of mensen op basis van hun religieuze achtergrond, zoals moslims, worden benadeeld (Felten et al. 2021a). Maar institutioneel racisme is niet de enige vorm van institutionele discriminatie; er zijn ook andere vormen[6].

Noot van de auteurs: Binnen KIS wordt Zwart met een hoofdletter geschreven. Daarmee wordt verwezen naar mensen die deel uitmaken van een gedeelde transnationale politieke en culturele identiteit binnen de Afrikaanse diaspora. Zwart verwijst dus niet enkel naar kleur, maar ook naar een gedeelde geschiedenis, identiteit en gemeenschap (zie Zwart Manifest). Voor wit wordt een kleine letter gebruikt. In Europa verwijst 'witte mensen' doorgaans niet naar een gedeelde culturele of politieke identiteit. Wanneer dat wel zo is, gaat het meestal om specifieke groepen, zoals Nederlanders of Fransen. Deze schrijfwijze sluit aan bij invloedrijke media zoals de New York Times en AP News.

Een andere bekende vorm is institutioneel validisme (Namkung & Carr, 2019). Koster (2021) beschrijft (Den Brok-Rouwendaal, 2005) in hoeverre activiteiten en voorzieningen die voor anderen vanzelfsprekend zijn, niet vanzelfsprekend zijn voor mensen met een beperking. Instituties nemen mensen zonder beperking als norm en sluiten mensen met beperking uit. Ook discriminatie van vrouwen – seksisme – heeft een institutionele kant. Dan spreken we over institutioneel seksisme (Riley et al., 2006). Daarnaast is er het fenomeen 'institutioneel heteroseksisme' wat refereert naar de institutionele discriminatie van lhbtiqa+ personen of een deel van die groep (Casey et al., 2019).

Daarnaast bestaat er, juridisch gezien, een verschil tussen directe en indirecte discriminatie. Bij directe discriminatie wordt iemand anders behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Bij indirecte discriminatie gaat het om een bepaling, maatstaf of handelswijze die op het eerste gezicht neutraal lijkt, maar in de praktijk nadelig uitpakt voor een bepaalde groep – bijvoorbeeld mensen met een bepaalde levensovertuiging of van een bepaald geslacht[7]. Een voorbeeld: stel dat een restaurant zegt dat er geen honden naar binnen mogen. Daarmee maakt het restaurant indirect onderscheid op grond van beperking, omdat mensen met een blindengeleidenhond dan worden uitgesloten[8].

1.2. Hoe vaak komt discriminatie voor?

Het is ingewikkeld om te achterhalen hoe vaak discriminatie voorkomt. Want discriminatie wordt niet altijd gemeld. Volgens het CBS (2024a) heeft van de mensen die zich in 2023 gediscrimineerd voelden elf procent dit gemeld bij een of meer instanties. Vijf procent meldde het bij de eigen werkgever of de opleiding, drie procent bij de politie, een procent bij een meldpunt voor discriminatie (antidiscriminatievoorziening), minder dan een half procent bij het College voor de Rechten van de Mens en vier procent deed melding bij een andere dan de genoemde instanties. Het percentage dat zich meldt bij de eigen werkgever of opleiding komt niet terecht in de landelijk geregistreerde cijfers. In 2023 werden er in totaal 16.677 meldingen van discriminatie geregistreerd bij de politie, de antidiscriminatievoorziening, de Ombudsman, Kinderombudsman, het College voor de Rechten van de Mens en het meldpunt voor online discriminatie, aldus de conclusie uit de jaarlijkse rapportage over discriminatiecijfers (Kleef et al., 2024).

In werkelijkheid zijn de cijfers van discriminatie incidenten veel hoger dan wordt geregistreerd in de jaarlijkse rapportages over discriminatiecijfers. Kros en collega's (2022) beschrijven dat er vanuit de literatuur 11 redenen bekend zijn waarom mensen hun discriminatie-ervaringen doorgaans niet melden:

- **Onbekendheid met instanties en mogelijkheden om discriminatie te melden.**
  Dit blijkt onder meer uit proeftuinen om de meldingsbereidheid bij moslimdiscriminatie te vergroten. Mensen weten vaak niet waar en hoe ze zich kunnen melden (Wolf et al., 2022).
- **Onduidelijkheid over wat wel of niet als discriminatie wordt gezien.**
  Veel mensen weten niet zeker of iets als discriminatie wordt ervaren (Andriessen et al., 2020). Microagressies worden lang niet altijd herkend als discriminatie (Felten et al., 2024a). Dit zijn subtiele (alledaagse) bewuste maar ook vaak onbewuste verbale en non-verbale vormen van pestgedrag op grond van stereotypen en vooroordelen. Deze kunnen bedoeld of onbedoeld als kwetsend worden ervaren en (in)direct discriminatoire stereotypen (vooroordelen) in stand houden (King et al., 2023; Sue et al., 2007; 2019). Microagressies zijn in de kern opmerkingen of non-verbaal gedrag die bewust of onbewust mensen als 'anders' neerzetten (Felten et al., 2024a). Denk aan denigrerende opmerkingen: 'Maar wat knap dat jij zo goed Nederlands spreekt!' of opmerkingen waarbij iemand je als zeer bijzonder en 'exotisch' ziet: 'Waar kom jij nu écht vandaan?'.
- **Melders denken dat het geen zin heeft.**
  In de praktijk blijkt dat ook geen onrealistische verwachting. Zo weten we uit een onderzoek onder Nederlanders van Oost-Aziatische afkomst dat de enkele respondenten die aangifte deden tegen discriminatie, ervaarden dat daar niets mee werd gedaan (Broekroelofs & Poerwoatmodjo, 2021). Uit onderzoek onder studenten blijkt dat een krappe meerderheid van de studenten die hun ervaringen met stagediscriminatie melden, ontevreden is over de reactie van de onderwijsprofessional op hun melding en opvolging (De Winter-Koçak et al., 2023).

- **Melders vinden het te pijnlijk of te belastend.**
  Uit onderzoek van Kros en collega's (2022) blijkt dat veel slachtoffers van discriminatie geen melding maken omdat het emotioneel veel energie kost. Door te melden – en dus opnieuw te moeten vertellen of opschrijven wat er is gebeurd – herbeleven slachtoffers hun ervaringen, wat stress verhogend kan zijn.
- **Gewenning aan en acceptatie van discriminatie.**
  Sommige slachtoffers raken gewend aan het feit dat zij regelmatig worden gediscrimineerd en melden dat daarom niet elke keer. In onderzoek naar geweld tegen lesbische vrouwen, noemden respondenten dit vaak: zij beschouwden seksuele intimidatie en het uitschelden vaak als iets wat er nu eenmaal bij hoort' (Schuyf & Felten, 2012). Zoals een van de respondenten in een Movisie-rapport zei: 'Ik ben mijn hele leven gediscrimineerd. Ik weet niet beter.' Ook bij stagediscriminatie blijkt dat mbo-studenten soms gelatenheid ervaren, omdat ze discriminatie zien als een *fact of life* (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).
- **Angst voor de gevolgen.**
  Melden kan negatieve gevolgen hebben voor de melder (Dobbin & Kalev, 2022; Leslie & Gelfand, 2008). Denk bijvoorbeeld aan baanverlies, wanneer iemand discriminatie op het werk aankaart (Broekroelofs & Poerwoatmodjo, 2021). Veel slachtoffers zijn daar bang voor (Kros et al., 2022).
- **Angst om niet serieus genomen of niet geloofd te worden.**
  Veel slachtoffers zijn bang dat hun melding niet serieus wordt genomen, zeker als er geen bewijs is (Kros et al., 2022). Die angst is deels terecht: uit internationaal onderzoeken blijkt dat slachtoffers vaak niet worden geloofd - in het bijzonder vrouwen van kleur (De Leon & Rosette, 2022). Ook uit Nederlands onderzoek over stagediscriminatie blijkt dat studenten niet altijd worden geloofd (Felten et al., 2021c) en dat ze bang zijn om niet serieus genomen te worden (De Winter-Koçak et al., 2023).
- **Gebrek aan vertrouwen in instanties en instellingen.**
  In het onderzoek van Kros en collega's (2022) gaven respondenten aan weinig vertrouwen in de overheid, en meldpunten te zien als een verlengstuk daarvan. Ook onderzoek naar het melden van moslimdiscriminatie laat zien dat respondenten vaak weinig vertrouwen hebben in officiële instanties (Wolf et al., 2022)
- **Schuld- en schaamtegevoelens.**
  Sommige mensen schamen zich voor wat hen is overkomen. Dit geldt bijvoorbeeld voor lesbische vrouwen die slachtoffer zijn van discriminerend seksueel grensoverschrijdend gedrag (Schuyf & Felten, 2012) en voor slachtoffers van *hate crimes* (Bryant-Davis & Ocampo, 2005).
- **Melden past niet bij iedere copingstrategie.**
  Mensen gaan op verschillende manieren om met stressvolle of nare gebeurtenissen. Sommigen worden strijdbaar, anderen kiezen juist voor vermijding: zich terugtrekken en niet de strijd aangaan (Omlo, 2014; Kros et al., 2022). In dat geval ligt melden minder voor de hand, omdat het niet past bij iemands manier van omgaan met discriminatie.

Mogelijk is discriminatie voor veel groepen in Nederland niet een incident, maar een terugkerende – soms zelfs dagelijkse – ervaring. Dat blijkt ook uit onderzoek (Kros et al., 2022). Dit sluit aan bij

het werk van Essed (1984), die in de jaren tachtig al sprak over *alledaags* racisme: de vaak subtiele, maar structurele vormen van racisme die mensen dagelijks kunnen ervaren. Ook de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2025) concludeert dat mensen in Nederland op meerdere levensterreinen en op verschillende gronden discriminatie ervaren.

1.2.1. Houding tegenover bepaalde groepen

Het bijhouden van meldingen is belangrijk, maar geeft geen volledig beeld. Lang niet iedereen die discriminatie ervaart, doet melding. Bovendien is niet elke melding daadwerkelijk discriminatie, en wordt niet elk incident als zodanig herkend. Het is daarom zinvol om te kijken hoe mensen in Nederland denken over bepaalde groepen in de samenleving. Als een deel van de bevolking aangeeft een bepaalde groep af te wijzen, is de kans groot dat dit zich ook in de praktijk vertaalt in discriminerend gedrag.

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

Houding ten aanzien van joden, moslims en vluchtelingen:

- Mensen zonder migratieachtergrond zijn gemiddeld bereid om bijna tien minuten langer te reizen naar voorzieningen als ze daarmee kunnen wonen in een buurt zonder bewoners met een Turkse of Marokkaanse achtergrond, in plaats van in een buurt waar 25% van de bewoners die achtergrond heeft (Dederichs et al., 2025).
- In een steekproef onder 2.350 jongeren geeft twee procent van zowel de christelijke als niet-gelovige jongeren aan niet zo positief te denken over Joden in Nederland. Bij islamitische jongeren ligt dit percentage op 12 procent en bij andere gelovigen op zes procent (van Wonderen en Wagenaar, 2015).
- In een steekproef onder 3.792 jongeren geeft iets meer dan 30 procent van de jongens aan negatief tot zeer negatief te denken over moslims. Dat is twee keer zo vaak als bij meisjes: daarvan denkt in dezelfde steekproef 15 procent negatief over moslims (Van Wonderen & Van Kapel, 2017).
- Ruim een vijfde (22%) van de Nederlandse bevolking ziet vluchtelingen als een bedreiging voor de veiligheid in Nederland. Het grootste deel (49%) ervaart deze dreiging echter niet. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren als het gaat om de Nederlandse waarden en normen: 27 procent meent dat vluchtelingen op dit vlak een bedreiging vormen, 45 procent vindt van niet (Kloosterman, 2018).

Houding ten aanzien van lhbtiqa+ personen (Brammer et al., 2024)

- Homoseksuele mannen en lesbische vrouwen: 89-93% van de bevolking vindt dat zij vrij moeten kunnen leven zoals zij willen. 7% zou het een probleem vinden als hun kind een relatie heeft met iemand van hetzelfde geslacht. 21% heeft moeite met twee mannen die zoenen in het openbaar, 16% met twee vrouwen en 11% met een man en een vrouw.
- Biseksuele personen: 88% van de bevolking vindt dat zij vrij moeten kunnen leven zoals zij willen. 78% gelooft dat biseksualiteit bestaat en 27% ziet het als een modeverschijnsel.
- Aseksuele personen: 93% van de bevolking vindt dat zij vrij moeten kunnen leven zoals zij willen. 8% denkt dat aseksualiteit niet bestaat.
- Transgender personen: 83% van de bevolking vindt dat zij vrij moeten kunnen leven zoals zij willen. 32% ziet transgender zijn als een mode of rage en 14% gaat liever niet met transgender personen om.
- Non-binaire personen: 85% van de bevolking vindt dat zij vrij moeten kunnen leven zoals zij willen. 36% ziet non-binair zijn als een mode of rage en 11% gaat liever niet om met mensen van wie het geslacht niet duidelijk is.
- Intersekse personen: 84% van de bevolking vindt dat zij zelf over hun lichaam mogen beslissen. 20% vindt het vreemd als iemand biologisch niet past in het beeld van man of vrouw.

Houding ten aanzien van mensen met een beperking

Naar de houding ten aanzien van mensen met een beperking is en wordt nauwelijks onderzoek gedaan. Uit een studie van De Boer en collega's (2014) blijkt dat Nederlandse kleuters – in vergelijking met leeftijdsgenoten in de Verenigde Staten en Griekenland – een opvallend sterke negatieve houding hebben voor kinderen met een beperking. Uit een onderzoek onder ouders van kinderen in het basisonderwijs blijkt dat ouders over het algemeen positief zijn over inclusie op school van kinderen met een beperking. Dit is niet geval als het gaat over inclusie van kinderen met meervoudige beperking (de Boer & Munde, 2015).

Een internationale review naar de houding van professionals in verschillende landen, waaronder Nederland, ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking (Pelleboer-Gunnink et al., 2017) laat zien dat er onder professionals stigmatiserende beelden leven. Zo blijkt men onder meer stress en angst te hebben voor mensen met een verstandelijke beperking en er is een gebrek aan het ondersteunen van hun autonomie (Pelleboer-Gunnink et al., 2017).

Als het gaat om psychische kwetsbaarheid, dan blijkt uit een bevolkingsonderzoek dat ruim 70 procent van de respondenten geen bezwaar heeft tegen een (ex-)psychiatrische patiënt als buurman, vriend of collega (Ten Have et al., 2015). Echter, slechts 26 procent heeft geen bezwaar tegen een (ex-)psychiatrische patiënt als oppas voor de eigen kinderen en 29 procent heeft geen bezwaar als hun eigen kind trouwt met een (ex-)psychiatrische patiënt (Ten Have et al., 2015).

Ontkennen van discriminatie

Het ontkennen van discriminatie is een bekend fenomeen en vooral het ontkennen van racisme is uitgebreid beschreven in de wetenschappelijke literatuur (Elias, 2024). Dit past in de 'kleurenblindheidsideologie' zoals beschreven op pagina 55S. Mensen kunnen erkennen dat er sprake is van discriminatie in het algemeen of zelfs in het eigen land maar ontkennen vervolgens dat het speelt in hun eigen omgeving, regio of organisatie: 'bij ons speelt dit gelukkig niet' (Nelson, 2013). Daardoor is er volgens deze mensen geen noodzaak om discriminatie aan te pakken want 'bij ons gaat alles goed' (Nelson, 2013).

1.2.2. Discriminatie van minderheidsgroepen

Naast onderzoek naar de houding van mensen ten opzichte van bepaalde groepen zijn er ook onderzoeken naar het gedrag tegenover mensen uit een minderheidsgroep.

Arbeidsmarkt

Uit verschillende experimentele onderzoeken blijkt dat bij gelijkwaardige sollicitatiebrieven en ervaringen, sollicitanten met een niet-westers klinkende naam een significant lagere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek (Andriessen et al., 2010; Blommaert et al., 2013; Thijssen et al., 2019; Ramos et al., 2019). Het is bewezen dat mensen die worden gezien als moslim en mensen met een donkere huidskleur in Nederland minder kans maken om (met eenzelfde CV) te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan mensen die niet als moslim worden gezien en mensen met een lichte huidskleur (Thijssen et al., 2022). Personen zonder migratieachtergrond, maar met een strafblad voor een geweldsdelict hebben een grotere kans op een positieve reactie na een sollicitatie, dan personen met een migratieachtergrond en zonder strafblad (Van den Berg et al., 2017). Ook vrouwen met een hoofddoek krijgen minder vaak een positieve reactie na sollicitatie dan vrouwen zonder hoofddoek met vergelijkbare cv (Fernández-Reino et al., 2022). In een meta-analyse uit 2022 van Thijssen en collega's werden 94 praktijktesten geanalyseerd uit verschillende landen. Hieruit blijk dat discriminatie op grond van huidskleur even vaak voorkomt in Nederland als in de Verenigde Staten. Een andere meta-analyse van Quillian en Lee (2023) laat zien dat er in de afgelopen tijd in Nederland een toename is van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Daarnaast is objectief vastgesteld, dat sollicitanten met een hogere leeftijd minder kans maken om door de werving en selectie heen te komen (Lössbroek et al., 2022). Het blijkt dat leeftijdsdiscriminatie meer voorkomt in Europa dan in de Verenigde Staten (Lippens et al., 2023).

Discriminatie op grond van arbeidsbeperking is objectief vastgesteld in verschillende landen. Het gaat dan zowel om discriminatie van mensen met een fysieke beperking als mensen met een psychische kwetsbaarheid (Lippens et al., 2023). Ook is er discriminatie ten aanzien van mensen met obesitas op de arbeidsmarkt in Europa (Lippens et al., 2023).

Woningmarkt

Onderzoek op de woningmarkt laat zien dat mensen op basis van hun herkomst minder kans maken op een woning. Zo heeft iemand met een Marokkaans klinkende naam zo'n 13 procent minder kans om uitgenodigd te worden voor de bezichtiging van een woning. Daarnaast is bekend dat 37 procent van de verhuurbemiddelaars meegaat in discriminerende verzoeken tegenover 21 procent die expliciet niet meegaan in discriminerende verzoeken (Britt et al., 2023).

Onderwijs

Van den Bergh en collega's (2010) laten in een studie zien dat Nederlandse docenten zonder migratieachtergrond verschillende verwachtingen hebben van leerlingen met een migratieachtergrond. Deze hangen samen met hun impliciete (onbewuste) vooroordelen over herkomst. Dus, hoe sterker de onbewuste vooroordelen van de docent, hoe lager de verwachtingen ten aanzien kinderen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond (Van den Bergh et al., 2010). Als het gaat om gender, dan laat onderzoek onder Nederlandse docenten zien docenten Nederlands die hogere verwachtingen hebben van jongens wat betreft hun talent, een hoger cijfer geven aan jongens voor hun antwoord dan andersom. Dus docenten die hogere verwachtingen hebben van het talent van meisjes, geven meisjes ook hogere cijfers. Dit laat zien dat genderstereotiepe opvattingen van de docent van invloed zijn op de cijfers die jongens en meisjes krijgen (Doornkamp et al., 2022).

1.2.3. Ervaren discriminatie

Om een beeld te krijgen van de omvang van discriminatie wordt bevolkingsonderzoek gedaan naar de mate waarin mensen te maken krijgen met discriminatie. Uit cijfers van het CBS (2024a) blijkt elf procent van de inwoners van Nederland van 15 jaar of ouder zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd voelden. Uit cijfers van het CBS blijkt dat bij de meeste mensen deze ervaring met discriminatie niet beperkt blijft tot een enkele keer: 45 procent geeft aan dat zij zich soms gediscrimineerd voelden en 17 procent ervaarde dit vaak (CBS, 2024a).

Een aantal Nederlanders maakt vaker discriminatie mee dan anderen:

- Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren op alle terreinen fors meer discriminatie dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Uit cijfers van het CBS (2024a) blijkt dat van de mensen met alleen een Nederlandse herkomst 7 procent aangeeft dat zij zich in 2023 gediscrimineerd voelden. Van mensen met ouders geboren in het buitenland is dat 20 procent. Dit percentage is het hoogst onder Nederlanders wiens ouders uit Marokko komen: daarvan ervaarde bijna 37 procent discriminatie. Van de mensen die in het buitenland zijn geboren ervaarde 21 procent discriminatie. Dit verschilt per land. Zo ervaarde meer dan een kwart van de mensen geboren in Suriname discriminatie. Terwijl bijna 28 procent van mensen die geboren zijn in de Nederlandse-Cariben discriminatie ervaarden.

- Mensen van verschillende religies en levensovertuigingen ervaren grote verschillen in discriminatie. Onder moslims ervaarden 27 procent discriminatie en onder Hindoes een kwart. Onder Boeddhisten ervaarden 21,5 procent en onder Joden 23,5 procent discriminatie. Terwijl andere groepen dit veel minder meemaken. Mensen die niet religieus zijn ervaarden 9 procent discriminatie en Katholieken en Christenen 8 tot 9 procent (CBS, 2024a).
- Verschil tussen vrouwen en mannen in het ervaren van discriminatie is volgens het CBS (2024a) niet zo groot: in 2023 gaat dit over elf procent van de vrouwen en tien procent van de mannen. Homoseksuele vrouwen en mannen ervaren, volgens cijfers van het CBS (2024a) meer discriminatie (20 procent). Bij bi plus personen is dat 15 procent. Non-binaire personen (40 procent) en transgender personen ervaren veel discriminatie; onder trans mannen is dat 15 procent en bij de trans vrouwen 19 procent. De situatie van lhbtiqa+ personen is apart onderzocht in de lhbtiqa+ monitor (Brammer et al., 2024). Hieruit blijkt dat elf procent van de heteroseksuele mensen die cisgender zijn, zich in 2024gediscrimineerd voelden. Onder de lhbtiqa+ groep liggen deze percentages veel hoger: onder lesbische vrouwen en homomannen is dat respectievelijk 29 en 26 procent en onder bi plus personen is dat 27 procent. Onder transgender personen voelde 50 procent zich gediscrimineerd en onder non-binaire personen is dat 63 procent. Bij queer personen is dat 59 procent en bij aseksuele personen is dat 23 procent. Onder intersekse personen ervaarde 14 procent discriminatie in 2024.
- Mensen met een beperking en hun ervaring in 2023 met discriminatie zijn door het CBS (2024a) niet in beeld gebracht. Eerder onderzoek van het SCP liet zien dat een groter deel van de mensen met een beperking discriminatie ervaart dan van de mensen zonder beperking. Een kwart van de mensen zonder beperking ervaarde in de afgelopen twaalf maanden discriminatie terwijl dit bij mensen met een beperking gaat om een derde deel. Mensen met een beperking ervaren discriminatie vaker als chronisch (op meerdere terreinen) (Andriessen et al., 2020). Bij mensen met een beperking is veel sprake van indirecte discriminatie. Zo kunnen mensen met een beperking bijvoorbeeld minder deelnemen aan werk, sport en andere vrijetijdsbesteding door de manier waarop kantoren, sportclubs, restaurants etc. georganiseerd en ingericht zijn. Zo laat onderzoek van het (Nivel 2022) zien dat buurtvoorzieningen zoals winkels en bibliotheken vaak wel toegankelijk voor mensen met een beperking, terwijl openbare gebouwen, sportlocaties, en het openbaar vervoer vaak minder toegankelijk zijn. Meer cijfers en feiten over mensen met een beperking staan in het dossier Wat werkt om het VN-verdrag handicap te implementeren bij gemeenten?
- Naar discriminatie in de zorg en in sport heeft Verian onderzoek gedaan. Hieruit blijkt dat vijf procent van de zorggebruikers is gediscrimineerd in de zorg in de afgelopen twaalf maanden. Ook blijkt dat dit percentage hoger ligt bij Marokkaanse Nederlanders (18%), Turkse Nederlanders (9%), mensen met ernstig overgewicht (14%), moslims (12%) en LHBTQIA+ personen (9%) (Ait Moha & Kraamer, 2024). Onder sporters geeft vier procent aan gediscrimineerd te zijn tijdens of rondom het sporten in de afgelopen twaalf maanden. Ook hier ligt dit percentage hoger bij Marokkaanse Nederlanders (12%) (Ait Moha & Kraamer, 2024).

1.3. Uitingsvormen van discriminatie

Op persoonlijk niveau heeft discriminatie verschillende uitingsvormen (Andriessen, 2017):

- Negatieve bejegening. Denk aan onvriendelijke behandeling, naroepen, pesten of consequent negatieve beeldvorming in de media. Hieronder vallen ook 'microagressies', zoals eerder beschreven in de Movisie publicatie Microagressies op de werkvloer uitgelegd. Dat zijn subtiele (alledaagse) bewuste, maar ook vaak onbewuste verbale en non-verbale vormen van pestgedrag op grond van stereotypen en vooroordelen. Deze kunnen bedoeld of onbedoeld als kwetsend worden ervaren en (in)direct discriminatoire stereotypen (vooroordelen) in stand houden (King et al., 2023; Sue et al., 2007; 2019). In de kern zijn microagressies opmerkingen die mensen als 'anders' neerzetten. De opmerkingen zijn vaak gericht tegen mensen die als 'anders' worden gezien, zoals mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond, moslims, mensen met een beperking en lhbtiqa+ personen. Ook kan het gericht zijn tegen vrouwen in een bedrijf waar overwegend mannen werken (Felten et al., 2024a). Typerend aan microagressies is dat ze vaak voorkomen. Veel mensen krijgen wekelijks of zelfs dagelijks te maken met microagressies (Felten et al., 2024a).
- Ongelijke behandeling. Wanneer mensen geweigerd worden in een discotheek of café of bij het huren van een huis. Of wanneer iemand minder betaald krijgt voor hetzelfde werk.
- Vernieling, bedreiging of geweld. Wanneer mensen op straat worden aangevallen of wanneer iemands eigendommen door anderen worden vernield of beklad.

Daarnaast is er discriminatie op institutioneel niveau; denk aan institutioneel racisme (Felten et al., 2021a) of institutioneel validisme (Koster, 2021). Bijvoorbeeld etnische profilering door organisaties, zoals bij de toeslagenaffaire, of het hanteren van risicoprofielen per postcode waardoor dit relatief veel mensen van een bepaalde herkomst treft (Felten et al., 2024c).

Wanneer komt discriminatie voor?

Discriminatie doet zich voor op veel plekken, zoals op het werk, een opleiding, in de openbare ruimte (Andriessen, 2017), in winkels, vervoer, sport, uitgaan (CBS, 2023) en in de zorg (Ait Moha & Kraamer, 2024), maar ook online via sociale media en video-apps (Verloove et al., 2024). Gedupeerden zijn vaak onzeker of ze daadwerkelijk gediscrimineerd worden omdat veel discriminatie buiten hun zicht plaatsvindt (Andriessen et al., 2020).

1.4. Wat zijn oorzaken?

Bij discriminatie spelen machtsverschillen in de samenleving een centrale rol (Felten et al., 2021). Volgens het intersectionele denken of kruispuntdenken gaat het niet primair om individuele identiteiten. Het gaat over het samenkomen en beïnvloeden van verschillende systemen van onderdrukking en privilege op basis van kenmerken zoals sekse, gender, afkomst, sociaaleconomische positie, nationaliteit, seksuele voorkeur of beperking (Crenshaw, 1989; Wekker & Lutz, 2001). Mensen die zich op de kruispunten van deze systemen bevinden kunnen tegelijkertijd te maken krijgen met meerdere vormen van discriminatie, stereotypen en ongelijkheid (Hudson et al., 2024). De

specifieke combinatie van kenmerken bepaalt welke vormen van macht, normativiteit en onderdrukking iemand ervaart. Zo kan een man die wit, cisgender en hetero is in veel contexten vaak als onzichtbare norm functioneren en zo een structureel privilege met zich meebrengt (Hudson et al., 2024; Wekker & Lutz, 2001). Intersectionaliteit benadrukt dat ongelijkheid en discriminatie systemisch en contextueel zijn, en niet simpelweg een optelsom van individuele identiteiten (Tropp et al., 2024).

In onze samenleving zijn verschillen in onder meer herkomst en gender, sterk bepalend voor de macht die mensen hebben. Het maakt dus uit in welk 'hokje' iemand ingedeeld wordt. De indeling van andere mensen in 'hokjes' gebeurt als het ware automatisch. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de 'eigen' (*ingroup*) mensen en mensen die ze 'anders' (*outgroup*) noemen (Brewer, 1999; Brewer et al., 2003; Turner & Reynolds, 2003). De houding is vaak negatiever naar mensen die worden gezien als 'anders' en positiever naar mensen die worden gezien als 'eigen' (Brewer et al., 2003). Een beroemd oud experiment genaamd The Robbers Cave experiment van Harvey & Sherif (1961) laat zien hoe dit werkt. Een aantal 12-jarige jongens uit Oklahoma gingen met elkaar op zomerkamp en werden direct bij aankomst in twee groepen ingedeeld, zonder dat zij zelf op de hoogte waren van de andere groep. Ze bleven één week strikt van elkaar gescheiden. Het experiment was bedoeld om via competitie eerst vooroordelen te versterken en ze daarna door samenwerking te verminderen. Maar alleen al het vormen van groepen leidde tot meer voorkeur voor de eigen groep en afkeer van de andere groep.

Voorbeelden van belangrijke voorspellers van discriminerend gedrag zijn:

- **Gevoelens en attitudes:** negatieve gevoelens of houdingen tegenover mensen die tot een bepaalde groep worden gerekend, worden vooroordelen genoemd (Gordijn & Wigboldus, 2013) of *prejudice* (Hewstone et al., 2015). Het gaat niet alleen om uitgesproken negatieve attitudes, maar ook om subtiele vormen waarbij iemand direct of indirect minder waarde wordt toegekend (Spears & Tausch, 2015). Daarnaast kunnen vooroordelen zich ook uiten in het bevoordelen van de 'eigen groep' (Spears & Tausch, 2015), oftewel *ingroup favouritism* (Balliet et al., 2014; Brewer et al., 1999; DiTomaso, 2015; Zhang et al., 2022). Vooroordelen werken dus zowel via negatieve oordelen over anderen als via een overdreven positieve houding tegenover de eigen groep (Spears & Tausch, 2015).
- **Denkbeelden:** gegeneraliseerde beelden over groepen mensen worden stereotypen genoemd (Gordijn & Wigboldus, 2013). Ze verwijzen naar de cognitieve kant van vooroordelen (Hewstone et al., 2015). Ook complotdenken kan een oorzaak zijn van discriminatie, zoals bij het denken dat joden of moslims in het geheim kwaadaardige plannen smeden om de wereld over te nemen of andere kwaadaardige dingen te doen (Felten & Vlug, 2022; Van Prooijen, 2024).
- **Perceptie van sociale normen:** dit gaat over wat mensen denken dat 'normaal' is of wat anderen vinden of doen (Bartholomew et al., 2011; Cialdini et al., 1991). Sociale normen baseren we vaak op het gedrag van de meeste mensen om ons heen en op wat we denken dat vooral mensen uit de eigen groep vinden. Wie bijvoorbeeld ziet dat witte mensen anderen met een niet-witte achtergrond met wantrouwen benaderen, of hoort dat ze niet-witte mensen

niet vertrouwen, neemt dat gemakkelijk over. Zo vergroten sociale normen de kans op discriminerend gedrag.

Vooroordelen, stereotypen en sociale normen worden in de volgende paragrafen verder toegelicht. Verder is het belangrijk om oog te hebben voor de sociale context en wordt in hoofdstuk 2 verder ingegaan op historisch gegroeide ongelijkheid en hoe dit zichtbaar is in de hedendaagse samenleving.

1.4.1. Vooroordelen zijn…

- **gevoelens.** Vooroordelen (in het Engels 'prejudice') zijn negatieve affectieve gevoelens van een specifieke groep. Vooroordelen refereren naar een houding terwijl stereotypen meer cognitief zijn (Gordijn & Wigboldus, 2013). Vooroordelen gaan over een gebrek aan waardering en het hebben van een (zekere mate van) afkeer of angst van mensen omdat ze tot een bepaalde groep behoren. Met 'vooroordelen' worden doorgaans vooral de negatieve gevoelens bedoeld. Hoe meer angst mensen hebben voor iemand die ze zien als 'anders', hoe sterker hun vooroordelen zijn (Hodson & Dhont, 2015; Stephan, 2014; Stephan & Stephan, 1985).
- **zowel impliciet als expliciet.** Vooroordelen worden in de wetenschappelijke literatuur vaak onderverdeeld in impliciete en expliciete vooroordelen. Bij impliciete vooroordelen gaat het om associaties die direct actief worden in het brein zonder dat iemand dit in de gaten heeft. Het uit zich in iemands gedrag of oordelen zonder dat deze daar zelf bewust van hoeft te zijn of dit opzettelijk doet (Gawronski & Bodenhausen 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald et al., 1998). Expliciete vooroordelen daarentegen zijn opzettelijke en bewust overwogen vooroordelen (Dovidio et al., 2002). Zo kan iemand zich niet bewust zijn van vooroordelen ten aanzien van een bepaalde groep, maar daar wel naar handelen en deze groep wel onterecht anders behandelen (= discrimineren). Denk bijvoorbeeld aan een vrouw die zegt geen vooroordelen te hebben tegenover mensen met een donkere huidskleur, maar als ze samen met een donker persoon in de lift staat, houdt ze haar handtas toch steviger vast, zie ook dit filmpje. De expliciete en impliciete houding komen dus niet altijd overeen (Dovidio et al., 1997; Greenwald & Banaji, 1995).
- **een belangrijke voorspeller van discriminatie.** Dit komt naar voren uit diverse onderzoeken (een review van Fiske uit 2004 in: Pager & Quillian, 2005; Talaska et al., 2008). Zo tonen verschillende onderzoeken aan dat zowel expliciete als impliciete vooroordelen een voorspeller kunnen zijn van (ervaren) discriminatie of anderszins negatieve bejegening (Amodio & Devine, 2006; Greenwald et al., 2009; Hall et al., 2015). Hoe sterk nu precies de invloed van de impliciete vooroordelen op gedrag zijn, is nog niet helemaal helder. Uit een meta-analyse van Forscher en collega's (2019) komt naar voren dat de invloed van de impliciete houding op gedrag kleiner is dan eerder werd gedacht. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat juist ook die sociale omgeving een sterke invloed heeft (Forscher et al. 2019; Vuletich & Payne, 2019) dus ook de omgeving mee moet veranderen.

Hoe komt iemand aan sterke vooroordelen?

Vooroordelen en stereotypen kunnen voorkomen uit het wereldbeeld dat iemand heeft. Een belangrijk wereldbeeld dat samenhangt met sterke vooroordelen is de Social Dominance Orientation (SDO). Dit begrip verwijst naar de mate waarin iemand een hiërarchische en ongelijkwaardige samenleving accepteert, of juist waarde hecht aan gelijkwaardigheid. Onderzoek laat zien dat SDO een belangrijke voorspeller is van discriminerend gedrag (Michinov et al., 2005). Mensen met een hoog SDO hebben doorgaans sterkere vooroordelen en discrimineren vaker tegen uiteenlopende groepen (Kteily et al., 2011). Zoals ook beschreven door Felten en collega's (2020) blijkt uit een meta-analyse en literatuurreview blijkt bovendien dat SDO samenhangt met expliciete vooroordelen tegenover verschillende groepen, onder meer op basis van herkomst, sekse en seksuele oriëntatie (Sibley & Duckitt, 2008). Een review van Anderson en Ferguson (2018) toont aan dat mensen met SDO sterke expliciete vooroordelen hebben. En zoals Hing en Zanna (2010) beschrijven, gaat het om expliciete vooroordelen ten aanzien van een hele reeks groepen op basis van diverse gronden zoals herkomst, sekse en seksuele oriëntatie. Zo is uit een studie onder Nederlanders zonder migratieachtergrond, bekend geworden dat SDO samen met vooroordelen tegen migranten (Hindriks et al., 2014).

1.4.2. Stereotypen zijn…

- **iets anders dan vooroordelen.** In interventies worden stereotypen en vooroordelen vaak als synoniemen van elkaar gebruikt, maar in de psychologie hebben ze ieder een andere betekenis. Terwijl vooroordelen verwijzen naar het affectieve, verwijst de term stereotype naar het cognitieve (Gordijn & Wigboldus, 2013). 2015; Morrison & Bearden, 2007) Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep (Gordijn & Wigboldus, 2013). Stereotypen worden vaak voorgesteld als generalisaties over kenmerken van groepen die zijn gebaseerd op een 'kern van waarheid'. Dit idee is problematisch omdat het historische en systemische factoren, zoals slavernij, racisme en ongelijkheid, negeert die de vermeende kenmerken van gemarginaliseerde groepen veel beter verklaren dan persoonlijke of overgegeneraliseerde observaties (Melson-Silimon et al., 2024; Payne & Vuletich, 2018). Stereotypen kunnen op het eerste gezicht positief lijken, maar hebben vaak negatieve effecten. Bijvoorbeeld: het is een positief stereotype dat moeders warm en aardig zijn, maar daardoor worden ze door werkgevers sneller gezien als onbekwaam en krijgen ze minder betaald vergeleken met mannelijke werknemers (Gordijn & Wigboldus, 2013). Stereotypen over het atletisch vermogen van Zwarte mensen lijken voor sommige mensen misschien positief, maar devalueren Zwarte mensen door hen als fysiek begaafd maar intellectueel minderwaardig af te schilderen (Ghavami & Peplau, 2013). Ze beïnvloeden bovendien hoe Zwarte jongens hun

waarde en toekomstmogelijkheden zien, waarbij sport vaak als enige weg naar succes wordt gezien (Higginbotham et al., 2021).

- **zowel impliciet als expliciet.** Net als bij vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotiepe opvattingen of staan er niet bij stil. Zij hebben hierdoor niet in de gaten dat ze ernaar kunnen handelen. We spreken dan over 'impliciete stereotypen' (Amodio & Devine, 2006).
- **een voorspeller van discriminatie.** Dit blijkt uit verschillende onderzoeken (Cuddyet al., 2007; Talaska, et al., 2008). Niet alleen expliciete stereotiepe beelden zijn van invloed of iemand zich wel of niet discriminerend gedraagt, maar ook de impliciete houding zijn bepalende voor gedrag (Amodio & Devine, 2006; Sekaquaptewa et al., 2003).

Onbewust discrimineren

Mensen hebben lang niet altijd door dat ze discrimineren, zo beschrijft Lieke Asma (2024) in haar boek *Blinde vlekken*. Dat komt deels door onbewuste vooroordelen en stereotypen, zoals hierboven beschreven, maar de werkelijkheid is complexer. Vaak weten mensen niet waarom ze een bepaald oordeel hebben, of waar dat oordeel precies vandaan komt. Ze schrijven hun oordeel toe aan één oorzaak, terwijl het in werkelijkheid een andere bron heeft – een verschijnsel dat *misattributie* wordt genoemd. In de praktijk betekent dit iemand discriminerend kan handelen zonder dat zelf te beseffen, en dat vervolgens ook kan ontkennen. Zo bleek uit experimenteel onderzoek dat managers bij sollicitaties kandidaten met een bepaalde afkomst bevoordeelden. Ze waren er echter van overtuigd dat huidskleur geen rol speelde en verklaarden hun keuze met willekeurige argumenten, zoals de vermeende persoonlijkheid van de kandidaat (Silva, 2022).

1.4.3. Sociale normen zijn…

- **wat mensen denken dat anderen denken.** Wanneer mensen denken dat anderen uit hun omgeving tegen discrimineren zijn, gedragen zij zich minder discriminerend (Tankard & Paluck, 2016). Als je bijvoorbeeld een medestudent hoort vertellen, dat hij of zij racisme afkeurt, dan is de kans groter dat je zelf ook racisme gaat afkeuren. Dat werkt in veel situaties ook omgekeerd: wanneer mensen de indruk hebben dat anderen uit hun omgeving discriminatie goedkeuren, is er een grotere kans dat zij zelf gaan discrimineren (Blanchard et al., 1991; Blanchard, et al., 1994; Crandall et al., 2002; Monteith et al., 1996). Sociale normen komen ook tot uiting in het beleid van instituties en in de wetgeving van landen. Tegelijkertijd bepalen wetten en instituties mede wat als 'normaal' wordt gezien (Tankard & Paluck, 2016).

- **van invloed op gedrag.** Ondanks iemands houding, kunnen mensen hun gedrag aanpassen aan de waar te nemen sociale norm (Paluck, 2009; Tankard & Paluck, 2016). Sociale normen verbinden ook interpersoonlijke- en institutionele discriminatie. Wanneer binnen een organisatie de cultuur heerst dat discriminatie van bijvoorbeeld vrouwen, lhbtiqa+ personen en moslims geoorloofd is, en dit zelfs is opgenomen in de regels. Dan is de kans groot dat individuen gaan discrimineren, ook wanneer zij zelf eigenlijk positief staan tegenover deze groepen (Tankard & Paluck, 2016).

Vervlechting persoonlijke en institutionele discriminatie

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

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

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

Invloed sociale normen en invloed interventies

Dat sociale normen van sterke invloed zijn betekent dat de invloed van interventies en methodes beperkt is. Wanneer er de sociale norm heerst in een land (uitgedragen door gezaghebbende personen zoals politici) dat het geoorloofd is om een bepaalde groep (bijvoorbeeld etnische, religieuze of culturele minderheidsgroepen of lhbtiqa+ personen) te discrimineren. Dan is het moeilijk om hier met interventies of methodes een grote verandering in aan te brengen. Dit geldt ook andersom. Onderzoek laat zien dat wanneer bijvoorbeeld wetten en regels worden aangenomen in een land ter verbetering van de positie van minderheidsgroepen, mensen ook positief van houding mee veranderen (Barron & Hebl, 2013; Hebl et al., 2016; Tankard & Paluck, 2017). Zelfs de meest conservatieve mensen lijken enigszins mee te veranderen met de sociale normen in een land (Oyamot et al., 2017).

Maar ongeacht de sociale normen hebben interventies gericht op het verminderen van vooroordelen over het algemeen effect. Dit effect blijkt groter bij interventies gericht op scholieren en studenten dan interventies gericht op volwassenen (Hsieh et al., 2021).

Gevoelens van bedreiging

Gevoelens vormen een belangrijke oorzaak voor discriminatie. Het gaat onder meer om gevoelens van bedreiging. Een theoretisch model (Knowles et al., 2014; Shuman et al., 2024) beschrijft hoe dominante groepen, zoals witte mensen in Westerse samenlevingen, gevoelens van dreiging kunnen ervaren wanneer hun machtspositie, waarden of status onder druk lijken te staan. Zulke gevoelens kunnen bijvoorbeeld ontstaan door percepties van toenemende diversiteit, discussies over racisme, of beleidsmaatregelen die ongelijkheid willen verkleinen.

Onderzoekers onderscheiden vier manieren waarop mensen op zulke dreigingen reageren: ontkennen, verdedigen, afstand nemen en ontmantelen (Knowles et al., 2014; Shuman et al., 2024).

- **Ontkennen:** mensen doen alsof er geen probleem is. Ze zeggen bijvoorbeeld dat racisme ‘tegenwoordig niet meer bestaat’ of dat iedereen gelijke kansen heeft, ook al laten onderzoeken iets anders zien. Sommigen stellen zelfs dat er sprake is van ‘omgekeerde discriminatie’, waarbij de dominante groep zou worden benadeeld. Deze vormen van ontkenning helpen om gevoelens van dreiging te vermijden, maar houden ongelijkheid in stand.

>>

- **Verdedigen:** mensen proberen actief hun positie te beschermen. Ze zeggen bijvoorbeeld ‘Ik heb hard gewerkt voor wat ik heb, dus waarom zou ik me schuldig voelen?’ of beweren dat onderdrukte groepen discriminatie overdrijven. Verdedigen uit zich vaak in weerstand tegen beleid dat ongelijkheid moet verminderen, zoals diversiteits- of inclusiemaatregelen.
- **Afstand nemen:** mensen proberen zich los te maken van hun groep om niet met negatief gedrag of schuld geassocieerd te worden. Zo kan een witte persoon zeggen: ‘Ik ben niet zoals andere witte mensen’, om zich te onderscheiden van racistische houdingen binnen de groep.
- **Ontmantelen:** dit is de meest constructieve reactie. Mensen erkennen dat ongelijkheid bestaat en proberen actief bij te dragen aan verandering, bijvoorbeeld door bondgenoot te worden, zich uit te spreken tegen discriminatie of organisaties te steunen die gelijkheid bevorderen.

Volgens dit model (Knowles et al., 2014; Shuman et al., 2024) wisselen mensen uit dominante groepen vaak tussen deze reacties, afhankelijk van de context en de mate waarin de dreiging direct wordt ervaren. Shuman en collega’s (2024) laten zien dat deze vier verschillende reacties significante voorspellers zijn van de bereidheid om op te treden tegen discriminatie.

2. Context

In hoofdstuk 1 worden vooral individuele oorzaken van discriminatie genoemd. Deze doen niet geheel recht aan de complexiteit van het probleem. Zo heeft discriminatie op grond van seksuele voorkeur, genderidentiteit, seksediscriminatie en discriminatie op grond van herkomst en religie een lange geschiedenis.

2.1. Racisme

Discriminatie op grond van herkomst komt in Nederland veel voor (zie 1.1.). Een verklaring hiervoor is dat discriminatie op grond van herkomst, huidskleur en religie onderdeel is van het 'cultureel archief' van Nederland, aldus Wekker (2017). Diep ingesleten attitudes en emoties die racisme in stand houden, hebben hun oorsprong in de erfenis van 400 jaar slavernij en het koloniale verleden (Wekker, 2017). Het idee om mensen onder te verdelen in verschillende rassen stamt uit die tijd. De gruwelijke praktijk van slavernij werd toentertijd gelegitimeerd (Smedley & Smedley, 2005). Mensen kunnen vanuit biologisch oogpunt niet onderverdeeld worden in rassen (Maglo et al., 2016). Zo stelt de American Psychological Association (z.d.), een toonaangevende organisatie in de psychologie, dat 'ras' een sociale constructie is. Indeling in rassen kent geen biologisch werkelijkheid, maar is iets dat mensen samen door de eeuwen heen bedachten waardoor het van belang werd in de samenleving. Ook in het dagelijks leven speelt het een rol, omdat mensen daardoor op een bepaalde manier handelen, denken en voelen. Ook al bestaan rassen niet in biologisch zin, betekent dat niet dat er geen racisme is. Zo verscheen er een bekend wetenschappelijk artikel over dit thema met als titel: 'Race as biology is fiction, racism as a social problem is real' (Smedley & Smedley, 2005).

Racisme kan gedefinieerd worden als een systeem van overtuigingen (vooroordelen), praktijken (discriminatie) en beleid dat gebaseerd is op het idee van 'ras', dat ten goede komt aan degenen met macht (Haeny et al., 2021). Zoals ook beschreven in een artikel van Felten (et al., 2025a), is racisme dus een maatschappelijk probleem dat historisch gegroeid is door onder andere slavernij en kolonisatie wat er ertoe geleid heeft dat witte mensen bevoordeeld worden (Haeny et al. 2021; Smedley & Smedley, 2005). Benadrukken dat witte mensen in samenlevingen zoals de Nederlandse, structureel gediscrimineerd, achtergesteld en benadeeld worden, is niet alleen onjuist maar vaak een strategie van racistische bewegingen om ongelijkheid in stand te houden (Berbrier, 2000; Bloch, et al., 2020).

Tegenwoordig lijken er iets minder racistische uitingen gebaseerd op veronderstelde biologische superioriteit. Nieuwe uitingen van racisme zijn vaak gerelateerd aan ideeën over sociale en culturele verschillen, aldus vermeld in een rapport van het EUMC (een voorloper van de Fundamental Rights Agency van de EU). Racisme gaat, volgens de European Monitoring Centre on Racism and

Xenophobia (voorloper van de FRA), niet alleen over gevoelens en denkbeelden van 'biologische' superioriteit van de ene ten opzichte van de andere groep. Het omvat ook gevoelens en denkbeelden van 'culturele' superioriteit van de ene over de andere groep (EUMC, 2005). Er bestaan verschillende vormen van racisme zoals anti-Zwart racisme, antisemitisme, antimoslimracisme (ook wel moslimdiscriminatie of islamofobie genoemd) en antiziganisme (racisme tegenover Roma en Sinti) en xenofobie (ENAR, 2020). Ook deze vormen kennen een eigen lange geschiedenis (zie handreiking Geen ruimte voor discriminatie van Movisie). Racisme ten aanzien van mensen van Aziatische herkomst (anti-Aziatisch racisme) is ook een probleem. Dit laaide op bij de uitbraak van Covid-19, in het bijzonder tegen mensen van Zuidoost-Aziatische herkomst zoals mensen van Chinese herkomst (He et al., 2020; Wing & Park-Taylor, 2022).

Racisme kan openlijk en onomwonden zijn en uitgaan van biologische verschillen, maar kan ook uitgaan van culturele of nationale verschillen als basis van superioriteit (Pettigrew, 1998). Uit onderzoek onder Europeanen blijkt dat beide vormen van racisme naast elkaar bestaan. Het idee dat een ander cultureel minderwaardig is, hangt nauw samen met het idee van biologische minderwaardigheid – beide zijn vormen van hetzelfde mechanisme van uitsluiting (Brat et al., 2022: Ramos et al., 2020). Het geloof in 'biologisch racisme' is nog niet verdwenen in Europa. En hoewel Nederland hier relatief laag op scoort, vindt toch nog 20 procent in Nederland dat sommige rassen of etnische groepen vaker als 'harde werkers' worden 'geboren' dan anderen (Caller & Gorodzeisky, 2022).

Het concept van ras en het proces van 'racialisering', ofwel mensen tot een 'ras' maken, is steeds in beweging (Needham et al., 2023). Zo werden in de Verenigde Staten migranten uit Ierland lange tijd niet beschouwd als 'wit', terwijl dat nu doorgaans wel het geval is (Selod & Embrick, 2013). Of joden worden gezien als 'wit' is ook aan verandering onderhevig in de Verenigde Staten (Brodkin, 1998). In Europa zien we een 'racialisering' van moslims. Ook al vormen zij een religieuze groep, worden zij door de eeuwen heen vaker gezien als een ander ras (Pearce et al., 2020). Bij racisme gaat het in de praktijk dus niet alleen om huidskleur en andere fysieke kenmerken waardoor een groep beschouwd wordt als een apart soort 'ras', maar ook om zaken als taal, kleding en religieuze praktijken zoals het dragen van een hoofddoek (Garner & Selod, 2015).

Racisme in Nederland stamt niet alleen uit de tijd van kolonisatie en slavernij. Ook in een meer recenter verleden worden mensen die als 'niet wit' worden gezien negatiever behandeld. Zoals het racisme in het kinderopvangtoeslagenschandaal (NOS, 2022) of dat er bij de toewijzing van woningen in de gemeente Amsterdam in de jaren '70 binnen de Amsterdamse bevolking onderscheid werd gemaakt op basis van herkomst, zie website The Black Archives, (Heilbron, 2017). De gemeente wees leeggekomen woningen in een groot aantal wijken bewust niet toe aan 'etnische minderheden'. Dit 'spreidingsbeleid' van de gemeente Amsterdam was erop gericht dat er per portiek in Amsterdamse straten niet meer dan één gezin van een 'etnische minderheid' woonde. Met als resultaat dat duizenden Surinaams-Nederlandse gezinnen in Amsterdam woonden in overvolle, onhygiënische en brandgevaarlijke kamers (Heilbron, 2017).

Uit een recente analyse van (beleids)documenten van de politie en uitspraken van rechtbanken, gerechtshoven en de Hoge Raad, blijkt dat het juridische en administratieve raamwerk om etnisch profileren tegen te gaan, niet voldoet aan de vereisten van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) (Schalkwijk et al., 2025).

Volgens Wekker (2017) wordt racisme in Nederland vaak ontkent Daardoor, zo stelt Wekker, is er weinig aandacht voor de manier waarop Nederland tijdens de koloniale periode is gevormd – een periode waarin slavernij een belangrijke rol speelde. Dat 'collectieve culturele geheugen' werkt, volgens Wekker, nog altijd door in het dagelijks leven. Het beïnvloedt hoe we denken, voelen en handelen: onze overtuigingen, houdingen, emoties en zelfs onze gezondheid. Maar ook hoe de samenleving is ingericht - in economische structuren, organisaties, beelden van bevolkingsgroepen en in de kansen die verschillende groepen hebben in onderwijs en werk. Kort gezegd: slavernij en kolonialisme zijn gebaseerd op het idee dat mensen ongelijk zijn op basis van huidskleur en herkomst. Het afschaffen daarvan betekende die dat denkbeelden ineens verdwenen. Ze werken, in meer of mindere mate, nog steeds door in hoe we naar elkaar kijken en met elkaar omgaan (Hira, 2012).

Die ontkenning van racisme zien we ook als het gaat om moslims. Vaak wordt betwist dat moslims te maken hebben met racisme, met als redenatie dat zij geen 'ras' of 'raciale groep' zouden vormen (Cheng, 2022). De foutieve redenering daarbij is dat moslims geen racisme zou zijn omdat het niet om huidskleur of 'ras' gaat. Maar die redenering klopt niet: rassen bestaan niet onder mensen. Geen enkele groep vormt een apart ras. Wanneer een groep mensen - zoals moslims- wordt gediscrimineerd op basis van kenmerken die als 'anders' of 'eigen aan hun groep' worden gezien, is dat dus wel een vorm van racisme.

2.2. Seksediscriminatie/ seksisme

De onderdrukking van vrouwen kent een lange geschiedenis. De middeleeuwen staan bijvoorbeeld bekend om hun vrouwonvriendelijkheid maar toch waren er ook toen veel vrouwen die zelfstandig leefden en de kost verdienden (Laurense, 2019). Vanuit de eerste feministische golf (ongeveer vanaf 1870 tot aan 1920) (Zimmerman, 2016) en de tweede feministische golf van de jaren 60 en 70 van afgelopen eeuw is de positie van de vrouw in Nederland verbeterd ten opzichte van daarvoor (Radar, 2018). De eerste vrouw die in Nederland afstudeerde aan een universiteit was Aletta Jacobs in 1878. In 1919 het algemeen kiesrecht ook toegekend aan vrouwen. Zo'n 37 jaar later, in 1956, werd de wet die gehuwde vrouwen reduceerde tot 'handelingsonbekwaam' afgeschaft. Tot die tijd waren getrouwde vrouwen afhankelijk van de toestemming van hun man, niet alleen om te werken en in het beheer zijn van het eigen geld, maar ook het openen van een bankrekening bijvoorbeeld of het afsluiten van een contract (Van de Loo, 2005). Met andere woorden de vrouw werd geacht haar man te gehoorzamen, waarbij de man beslissingsbevoegdheid over de vrouw, kinderen en bezit had. Na 1975 veranderde dit. Gestuurd vanuit Europese Gemeenschap wordt de Wet 'gelijk loon voor mannen en vrouwen' in het leven geroepen. Vijf jaar later wordt dit een meer

uitgebreide wet om gelijk behandeling voor vrouwen, ook richting de arbeidsmarkt, te bewerkstelligen (Radar, 2018). Dit wordt dan de zogenaamde 'Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen'. Sindsdien is er heel wat gedaan op het gebied van vrouwenemancipatie door allerlei organisaties en belangengroepen (Van de Loo, 2005). Maar net als het punt dat Wekker (2017) maakt over het koloniale verleden en het collectieve archief, betekent de emancipatie slagen voor vrouwen niet automatisch dat vrouwen vandaag de dag compleet gelijkwaardig zijn.

In Nederland is er niet altijd sprake van volledige gelijkwaardigheid. Zo laat de Emancipatiemonitor van het CBS (2024b) zien dat de verdeling van zorg en arbeid binnen gezinnen vaak als oneerlijk wordt ervaren. Zo ervaart slechts negen procent van de ouders dat werk en zorg gelijk verdeeld zijn terwijl 50 procent dat eigenlijk zou willen. In bijna de helft van de gezinnen (48%) werkt de man meer en neemt de vrouw een groter deel van de zorg op zich, terwijl slechts 13 procent van de ouders dat als wenselijk ziet (CBS, 2024b). Daarnaast ervaren vrouwen veel vaker seksueel geweld dan mannen (3,1% tegenover 0,6%) (CBS, 2024b). Ook verdienen vrouwen nog altijd minder voor hetzelfde werk: zelfs als rekening wordt gehouden met achtergrondkenmerken zoals opleidingsniveau en leeftijd, verdienen vrouwen in het bedrijfsleven 9,6 procent minder dan mannen (CBS, 2024b).

2.3. Lhbtiqa+ discriminatie

Lhbtiqa+ is de afkorting voor lesbisch, homo, bi, transgender en non-binair, intersekse, queer en aseksueel (Movisie, 2025). Lhbtiqa+ is daarmee een verzamelterm voor een diverse groep mensen die onderling sterk kunnen verschillen, maar een belangrijk kenmerk delen: ze vormen een minderheid als het gaat om seksuele oriëntatie, genderidentiteit en/of sekse.

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

Van 1911 tot 1971 geldt artikel 248bis van het Wetboek van Strafrecht. Daarin staat dat seksueel contact tussen meer- en minderjarigen (tussen 16 en 21 jaar) van hetzelfde geslacht strafbaar is, maar dat dit bij heteroseksueel contact niet het geval is[9]. Ook is er lange tijd afkeuring vanuit de medische sector. Pas in 1990 wordt homoseksualiteit door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) niet meer als ziekte beschouwd. In de jaren 70 van de vorige eeuw komt meer acceptatie, onder meer door de inzet van actiegroepen (Brants, 2017). In 1986 is er voor het eerst politieke

aandacht in de vorm van een landelijke notitie over homobeleid en een coördinerend minister. In 1994 komt er een Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) waarin seksuele oriëntatie wordt opgenomen als non-discriminatiegrond. In 2000 stemt de Eerste Kamer in met openstellen van het burgerlijk huwelijk voor paren van hetzelfde geslacht[10].

De afgelopen tien jaar is Nederland aantoonbaar positiever gaan denken over homo- en biseksualiteit en over transgender personen, zo concludeerde het SCP in 2018 (Kuyper, 2018). In 2024 is er echter een kleine terugslag merkbaar: 14 procent van de respondenten gaf aan het een probleem te vinden als hun kind les krijgt van een transgender docent, tegenover negen procent in 2022 (Brammer et al., 2024). De wetgeving voor transpersonen is de afgelopen jaren wel verbeterd, al lijkt de vooruitgang inmiddels te stagneren. Dankzij inzet van de transgenderbeweging kunnen mensen in de gemeentelijke basisadministratie (GBA) en in hun paspoort hun geslacht wijzigen, zonder te hoeven voldoen aan de vroegere sterilisatie-eis[11]. Toch stokte verdere vooruitgang in 2024, toen een wetsvoorstel dat het veranderen van geslacht eenvoudiger moest maken, strandde in de Tweede Kamer (NOS, 2024).

De term intersekse verwijst, zoals beschreven in het rapport *Misvattingen over intersekse*, naar 'de doorleefde ervaring van de sociaal-culturele gevolgen van het geboren worden met een lichaam dat niet past binnen de normatieve sociale constructie van man en vrouw' (Van der Have, 2023, p. 3). Een veelvoorkomend misverstand is dat intersekse een soort 'derde sekse' zou zijn. Dat klopt niet: de meeste intersekse mensen identificeren zich als man of vrouw, en vaak is aan de buitenkant niet te zien dat iemand intersekse is (Van der Have, 2023). Intersekse gaat vooral over de ervaring dat mensen alleen in de categorieën man en vrouw worden ingedeeld als zij aan bepaalde medische voorwaarden voldoen (Van der Have, 2023). In 2013 werd de NNID opgericht, de eerste Nederlandse organisatie voor seksediversiteit: een Nederlandse organisatie die opkomt voor de belangen van intersekse personen binnen en buiten Nederland bij de Verenigde Naties. Een van de strijdpunten van de NNID is de-medicaliseren. Vandaag de dag worden nog steeds operaties uitgevoerd bij jonge intersekse kinderen om hen te 'normaliseren' (Van der Have, 2023). In 2014 werd voor het eerst onderzoek gedaan door het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) naar intersekse personen waaruit onder meer duidelijk werd dat zij veel te maken hebben met schaamte en met vooroordelen (Lisdonk, 2014).

Aseksualiteit is het ervaren van geen of weinig seksuele aantrekking naar andere personen (Timmerman et al., 2022). In 2019 werd de Nederlandse Organisatie Aseksualiteit (NOA) opgericht. Deze organisatie komt op voor de belangen van aseksuele mensen en zorgt voor zichtbaarheid van aseksualiteit in Nederland (Timmerman et al., 2022).

2.4. Discriminatie van mensen met beperking

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

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

worden door de omgeving en niet (alleen) door hun beperking. De positie van mensen met een beperking in de maatschappij wordt nu gezien als een kwestie van mensenrechten en niet voornamelijk een welvaartsvraagstuk. In 2016 heeft ook Nederland dit verdrag aanvaard.

Het VN-verdrag voor mensen met een beperking, biedt een fundamenteel andere manier van kijken naar mensen met een beperking dan vroeger. Iemand is niet alleen een persoon met een beperking, maar het is de samenleving die maakt dat iemand gehandicapt is (Harnacke et al., 2025). Dit sluit aan bij het 'sociaal model' van beperking. Het sociaal model stelt dat beperkingen niet louter individuele problemen zijn, maar worden versterkt door een samenleving die onvoldoende toegankelijk is ingericht. Dit in tegenstelling tot het wat verouderde 'medische model' waarin een beperking wordt gezien als een medisch probleem (Desnerck et al., 2008; Harnacke et al., 2025; Haegele & Hodge, 2016; Oliver, 1990).

De term 'beperking' lijkt steeds meer onder druk te staan. Als het gaat over autisme, AD(H)D, dyslexie, dyscalculie, dysgrafie, taalontwikkelingsstoornissen, coördinatie-ontwikkelingsstoornis, tic stoornissen (zoals Tourette syndroom) en hoogbegaafdheid vallen tegenwoordig onder 'neurodiversiteit' volgens de Universiteit Utrecht. Op hun website wordt uitgelegd[12] dat mensen op verschillende manieren leren, emoties ervaren, zintuiglijke informatie verwerken, en communiceren. Deze verschillen worden, volgens de Universiteit Utrecht, beschouwd als een reflectie van de natuurlijke diversiteit van het menselijk brein, niet als een teken van een tekort of een beperking. Deze natuurlijke diversiteit in de manier waarop het menselijke brein werkt, wordt neurodiversiteit genoemd. Dwyer (2022) beschrijft dat uitgaan van neurodiversiteit als doel heeft om mensen te accepteren zoals ze zijn en dat het doel niet is om mensen met bijvoorbeeld AD(H)D of autisme 'beter' te maken. De term 'neurodivergentie' is, aldus de Universiteit Utrecht, een overkoepelende term die mensen omschrijft waarvan het brein anders functioneert dan wat de norm is.

2.5. Wet- en regelgeving

De belangrijkste wet om discriminatie tegen te gaan is de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWBG). Hierin staan artikelen die burgers in Nederland bescherming bieden tegen discriminatie op grond van godsdienst/levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, herkomst, geslacht waaronder ook transgender en zwangerschap (zie o.a. College voor de Rechten van de Mens, 2017), nationaliteit, heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid (of biseksuele gerichtheid), burgerlijke staat (gehuwd of ongehuwd) en wel of geen geregistreerd partnerschap.

Discriminatie is strafbaar

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

Daarnaast worden er veel 'gewone' delicten gepleegd, waarbij discriminatoire aspecten een rol spelen. Dit doorgaans als motief op de achtergrond, aldus het Openbaar Ministerie[13][14]. Als voorbeeld wanneer een persoon in elkaar wordt geslagen omdat deze persoon transgender is. Het delict is dan geweld, maar wel met een discriminerende achtergrond. Als burgers de indruk hebben dat een persoon of organisatie zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan discriminatie, kunnen zij hiervan aangifte doen bij de politie. Vervolgens bekijkt het Openbaar Ministerie of ze de persoon of organisatie vervolgen.

Arbowet

Volgens de Nederlandse Arbowet is discriminatie een vorm van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) waar werkgevers beleid voor moeten maken om dit te voorkomen of te beperken[15]. Werkgevers moeten de risico's in kaart brengen via een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en vervolgens maatregelen nemen om discriminatie tegen te gaan, zoals het instellen van een vertrouwenspersoon of het opstellen van een gedragscode. Werknemers moeten ook voorgelicht worden over de risico's en de getroffen maatregelen.

2.6. Aanpak discriminatie in Nederland

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

Strafrechtelijke aanpak

Politie en justitie zijn belast met de strafrechtelijke aanpak van discriminatie. In 2017 worden 144 specifieke discriminatiefeiten ingeschreven, behorend bij 138 verschillende zaken, aldus het rapport 'Strafbare discriminatie in beeld 2017'. Specifieke discriminatiefeiten zijn de feiten die worden ingeschreven en waar een beslissing over wordt genomen op grond van een van de discriminatieartikelen uit het Wetboek van Strafrecht. Daarnaast zijn er 187 CODIS-feiten ingeschreven, behorend bij 154 verschillende zaken; dat zijn strafrechtzaken waarbij een discriminatieaspect mee speelt. De rechterlijke beslissingen in 2017 geven weer dat van de zaken waarin een specifiek discriminatieartikel ten laste is gelegd, er in 71 procent sprake is van een veroordeling.

Registratie

Alle gemeenten zijn in Nederland wettelijk verplicht om een antidiscriminatie voorziening (ADV)[16] voor hun inwoners in te richten[17]. Een ADV heeft twee wettelijke taken: (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten (zie Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid).

Toezicht op AWGB

Het College voor de Rechten van de Mens ziet toe op de toepassing van Algemene Wet Gelijke Behandeling in de Nederland. Het College is bevoegd te oordelen of er sprake is van ongelijke behandeling op terreinen beschreven in de AWGB en aanverwante wetten. Daarnaast kan het College-

onderzoek doen binnen sectoren wanneer er sprake is van vermoedelijk structureel onderscheid. Dit past binnen de bredere taak van het College om mensenrechten in Nederland te beschermen, belichten en bevorderen. Het College doet ook onderzoek en geeft advies en voorlichting. Jaarlijks verschijnt er, van het College, een rapport over de mensenrechtensituatie in Nederland.[18]

Arbeidsinspectie

De arbeidsinspectie controleert of werkgevers en werknemers zich houden aan de verschillende wetten, besluiten en regelingen op het terrein van arbeid. Hieronder valt ook dus de Arbowet die werkgevers verplicht om werknemers te beschermen tegen discriminatie. Werknemers die te maken hebben met discriminatie op hun werk of bij sollicitatie, kunnen een klacht indienen bij de arbeidsinspectie.

Preventie

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

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

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

Gemeenten of landelijke overheid in Nederland zijn niet verplicht om discriminatie te voorkomen. In Nederland zijn er geen wettelijke verplichtingen voor organisaties om institutionele vormen van discriminatie, zoals institutioneel racisme, tegen te gaan (Abdoelhafiezkhan & Schalkwijk, 2024). Ook heeft Nederland, zoals vermeld in 2.1., geen goed juridische en administratief raamwerk om institutioneel racisme tegen te gaan (Schalkwijk et al., 2025).

Coördinatie en onderzoek

Sinds 2021 heeft Nederland een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). Dat is een onafhankelijke regeringscommissaris die door de regering is benoemd om racisme en discriminatie te bestrijden en diversiteit en inclusie te bevorderen. Zoals vermeldt op de website van de NCDR[19], zet deze zich dagelijks in om structurele uitsluiting, racisme en maatschappelijke ongelijkwaardigheid te benoemen en aan te pakken, in beleid én in de praktijk. De NCDR is verbinder, aanjager en waakhond in het tegengaan van discriminatie en racisme, ook in het Caribisch deel van Nederland. Tot en met 2025 had de NCDR de rol om het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme te ontwikkelen en coördineren maar door het kabinet Schoof is besloten dat de NCDR zich vanaf 1 januari 2026 niet langer zal bezighouden met het opstellen van een Nationaal Programma. In plaats daarvan verschuift de focus van de NCDR naar advies, impact en snelle, gerichte interventies[20].

Tot de zomer van 2026 is er een tijdelijke Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. Deze staatscommissie onderzoekt discriminatie en racisme in alle sectoren van de Nederlandse samenleving en onderzoekt discriminatie en etnisch profileren bij en door de overheid. Op de website[21] informeert de staatscommissie de overheid over de stand van discriminatie en racisme en over de verbetering van beleid, wet- en regelgeving, met als doel om discriminatie en racisme tegen te gaan[22].

3. Wat werkt in het voorkomen van discriminatie?

In dit hoofdstuk staan de werkzame mechanismen in de aanpak van discriminatie centraal. De focus ligt op vier mechanismen waarvan bekend is dat ze bijdragen aan het verminderen van discriminatie, en de samenhang daartussen. Vervolgens komen de competenties aan bod die nodig zijn om met deze mechanismen te werken. Ook worden enkele veelbelovende aanpakken beschreven waarin de vier mechanismen worden toegepast. Per mechanisme wordt ingegaan op de werking, het effect, wat wel of niet werkt, hoe het wordt ingezet in interventies en bij welke vorm van discriminatie het effectief is. Er bestaan uiteraard meer werkzame mechanismen, maar over deze vier is het meeste bekend.

3.1. Inleven en empathie bevorderen

Empathie kan leiden tot meer sociaal gedrag van mensen (Batson et al., 2007; Goubert et al., 2005). Bij discriminatie dat ook draait om de verhouding tussen verschillende groepen kan meer empathie een verschil maken. Verschillende interventies zetten daarom in op het vergroten van empathie of inlevingsvermogen met positieve effecten als resultaat (Berger et al., 2016; Paluck, 2009; Tompkins et al., 2015). Zo kregen witte studenten die een docentenopleiding volgden de opdracht om verhalen te lezen van Zwarte mensen. De opdracht was om zich in te leven en mee te voelen met hun situatie. Daardoor hadden deze studenten minder onbewuste vooroordelen (Whitford & Emerson, 2019).

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

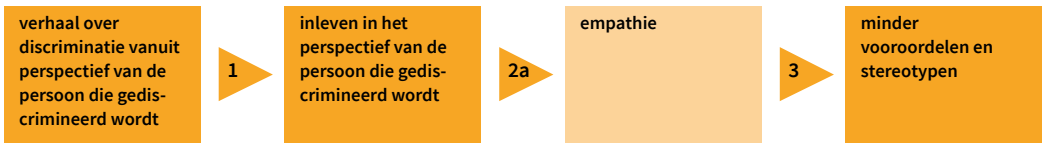
Empathie is dan het gevolg van het inleven in een ander. Het inleven in het perspectief van een ander heeft *an sich* ook al positieve effecten op de relatie met mensen uit een ‘andere’ groep (zie 3.1.1. toelichting schakel 2b). De stap van empathie is dus niet per se nodig. Om die reden staat in onderstaand schema, waar het werkzame mechanismen wordt toegelicht, empathie anders weergegeven (lichtere kleur) omdat deze stap kan worden overgeslagen.

Empathie en inlevingsvermogen

Empathie en inlevingsvermogen zijn verwante begrippen: beide gaan over het kunnen verplaatsen in en meevoelen met een ander. Toch is er een verschil. Empathie verwijst meestal naar het daadwerkelijk meevoelen of hetzelfde voelen als de ander (Batson & Ahmad, 2009). Inlevingsvermogen gaat daarentegen meer over het cognitieve aspect – je voorstellen hoe de situatie is voor een ander. Dat kan op twee manieren: door je voor te stellen hoe de ander zich voelt (in de schoenen van de ander staan), of door te bedenken hoe jij je zou voelen als je in de positie van de ander zit (Batson & Ahmad, 2009). Beide vormen zijn manieren om je in een ander in te leven.

Schema van werkzame mechanismen inleven en empathie bevorderen

2A



2B

3.1.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte toelichting op het bewijs:

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

Onderzoek laat zien dat stigmatisering, stereotypering, en vooroordelen kunnen verminderen door verhalen (Zeng & Winner, 2022; Zhuang & Guidry, 2022; Donaldson et al., 2025). Dat geldt in het bijzonder wanneer deze verhalen uit de ik-persoon worden verteld (Zhuang & Guidry, 2022). Dit geldt zelfs voor mensen die van tevoren niet erg positief denken over de betreffende groep (Zeng & Winner, 2022). De positieve effecten zijn er na een maand nog steeds te zien (Zeng & Winner, 2022).

Hoe werkt dit? Wanneer een verhaal wordt verteld over een onrechtvaardige situatie, vanuit het perspectief van een persoon uit een gestigmatiseerde groep, kunnen mensen, die niet tot die groep behoren, zich hierin inleven (Dovidio et al. 2004; Vescio et al., 2003). Dit kan omdat de luisteraar of kijker zich gaat identificeren met de hoofdpersoon (Moyer- Gusé, 2008; Moyer-Gusé &

Nabi, 2010; Slater & Rouner, 2002). Doordat men zich identificeert met het personage, verandert iemands overtuiging (Batson & Ahmad, 2009; Igartua & Barrios, 2012; Igartua, 2010). Wanneer mensen zich identificeren met personages, met hen meeleven en hun doelen onderschrijven, neemt de weerstand om de eigen houding te veranderen af. Dit komt doordat zij zich als het ware volledig in het verhaal onderdompelen (Igartua, 2010). Met andere woorden: het gaat erom dat de mensen zich emotioneel binden aan de personages en zowel emotioneel als cognitief betrokken raken bij hun verhaal (Green et al., 2004; Igartua & Frutos, 2017; Johnson, 2013).

Belangrijk is wel dat het verhaal niet te luchtig is. Het laten zien hoe onrechtvaardig of moeilijk de situatie is van iemand uit een gestigmatiseerde groep – door het stigma dat diegene ervaart – is een belangrijke voorwaarde voor een positief effect van inleven of empathie (Dovidio et al., 2004; Vesico et al., 2003; Todd & Gallinksy, 2014). Waarschijnlijk is het dus essentieel dat het verhaal emoties oproept (Dhallu et al., 2025).

Er is echter ook onderzoek dat geen bewijs vindt dat volledig 'inleven' in de hoofdpersoon de bepaldende factor is voor een verandering in houding bij het lezen van verhalen over gediscrimineerde groepen (Zeng & Winner, 2022). Mogelijk is het al voldoende wanneer lezers zich zorgen maken om, en begrip hebben voor, de situatie van mensen uit de gediscrimineerde groep (Zeng & Winner, 2022).

Een verhaal over discriminatie kan op verschillende manieren verteld worden. Allereerst door een persoon die 'live' aanwezig is tussen de personen die luisteren naar het verhaal (Geasleret et al., 1995; Pettigrew & Tropp, 2009). Maar het verhaal kan ook worden gelezen (Bruneau & Saxe, 2012) of het verhaal kan verwerkt zijn in een film of tv-serie (Igartua & Frutos, 2017; Schiappa et al., 2005, 2006; Vescio et al., 2003). Ook kan een verhaal verteld worden door iemand anders; die vertelt het verhaal (ervaringen) van iemand anders (Kalla & Broockman, 2023). Wanneer iemand zijn verhaal 'live' vertelt dan kan dit als nadeel hebben dat de luisteraar of kijker vooral nadenkt (vaak onbewust) over hoe de ander over hem of haar denkt, waardoor de luisteraar niet 'opgaat' in het verhaal zelf (Vorauer & Sasaki, 2009; 2014).

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

Inleven in de situatie van een ander leidt tot empathie voor de 'ander' en voor de groep waar deze persoon bij hoort (Batson et al., 2002; Coke et al., 1978; Geisser et al., 2024; Shih et al., 2009). Door inleven, ga je als het ware meevoelen met een ander of hetzelfde voelen als de ander. Dat noemen we empathie (Batson & Ahmad, 2009). Empathie blijkt een verklaring waarom inleven in een ander tot een betere houding leidt naar mensen uit gediscrimineerde groepen (Vescio, et al. 2003).

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

Inleven in een ander, *an sich*, levert ook al positieve resultaten op: dit hoeft niet altijd door empathie. Je inleven in een ander vermindert namelijk stereotypen (Dovidio, et al. 2004; Galinksky & Moskowitz, 2000; Todd et al., 2012; Donaldson et al., 2025) en zorgt voor een positievere houding (Broockman & Kalla, 2016; Hillman & Martin, 2002; Ray & Husnu, 2025; Tompkins et al., 2015;

Wang et al., 2014). Dit geldt zowel voor een impliciete als expliciete houding (Todd & Galinksky, 2014). Het werkt in het bijzonder goed wanneer het gecombineerd wordt met het versterken van gevoelens van onrechtvaardigheid (Dovidio et al., 2004). Er zijn echter ook studies die minder positieve resultaten laten zien. Zo vonden Benier en collega's (2024) in een onderzoek naar een interventie waarin deelnemers zich moesten inleven in een moslima die werd gediscrimineerd, dat inleving eerst leidde tot minder vooroordelen na zes weken, maar dat dit effect na twaalf weken verdwenen was.

Het inleven in mensen die worden gediscrimineerd kan bovendien bijdragen aan het verminderen van de neiging om discriminatie te ontkennen (Todd et al., 2012) en kan zorgen voor een grotere erkenning van (institutionele) discriminatie. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een experimentele studie naar het herkennen van institutioneel seksisme (Simon et al., 2019).

Hoewel inleving op zichzelf al effect kan hebben, wijzen bevindingen uit cross-sectioneel onderzoek erop dat het niet voldoende is om je alleen maar voor te stellen hoe mensen met een andere herkomst zich voelen. Ook dan kun je hun situatie of emoties nog steeds niet belangrijk vinden (Bobba & Crocetti, 2022). Mogelijk is het daarom van belang dat mensen niet alleen begrijpen hoe het voor de ander is, maar ook daadwerkelijk meevoelen - oftewel compassie ervaren voor de ander (Bobba & Crocetti, 2022).

(3) Empathie > minder vooroordelen en stereotypen

Empathie voor een persoon uit een gestigmatiseerde groep leidt tot minder vooroordelen naar deze groep (Batson & Ahmad, 2009; Batson et al., 1997; Berthold et al., 2013; Chen & Ibasco, 2023; Eisenberg et al., 2010; Finlay & Stephan, 2000; Hodson et al., 2009, Shih et al., 2009). Dat geldt voor mensen met andere herkomst (Shih et al., 2009), dat geldt voor homoseksuelen (zie bijvoorbeeld Hodson et al., 2009) maar ook bijvoorbeeld ten aanzien van vrouwen (Becker & Swim, 2011).

Empathie leidt niet alleen tot minder vooroordelen, maar ook tot een grotere bereidheid om zich in te zetten voor gediscrimineerde groep, bijvoorbeeld door geld te donoren aan organisaties die voor deze groepen opkomen (Özkan et al., 2024).

Dat empathie bijdraagt aan het verminderen van vooroordelen en stereotypen sluit aan bij de contacttheorie van Allport (1954). Deze theorie stelt dat ontmoetingen tussen mensen uit verschillende groepen kunnen leiden tot minder vooroordelen, mits dit contact onder de juiste voorwaarden plaatsvindt (Allport 1954). Dit zogeheten intergroup contact is uitgebreid onderzocht en blijkt inderdaad effectief: het kan in zekere mate vooroordelen en stereotypen ten aanzien van verschillende groepen mensen verminderen (Brown & Hewstone, 2005; Donaldson et al., 2025; Martin et al., 2017; Paluck & Green, 2009; Paluck et al., 2021; Pettigrew & Tropp, 2006; Smith et al., 2009; Taschler & West, 2017; Van Assche et al., 2023). Cruciaal daarbij is dat het contact positief verloopt. Negatief contact kan namelijk juist leiden tot een toename van vooroordelen – zelfs sterker dan positief contact die kan verminderen (Barlow et al., 2012; Paolini et al., 2024). Naast persoonlijke ontmoetingen blijkt ook online intergroepscontact bij te dragen aan het verminderen van vooroordelen (Imperato et al., 2021).

Een van de verklaringen voor het succes van persoonlijke ontmoetingen, is dat daardoor inleving en empathie kan ontstaan. Wanneer mensen zich echt gaan inleven in een persoon uit een andere groep, dan ervaren zij empathie voor die ander en verminderen de negatieve gevoelens (Pettigrew & Tropp, 2008). Ook voor de lange termijneffecten speelt empathie een belangrijke rol in de contacttheorie (Swart et al., 2011). Een belangrijk mechanisme achter het positieve effect van contact is dat het de angst voor 'de ander' kan verminderen (Voci & Hewstone, 2003; Kanamori et al., 2022). Dat blijkt bijvoorbeeld uit een onderzoek waarin deelnemers samen een videogame speelden. Zonder met elkaar te praten verbeterde hun houding ten opzichte van de andere groep, wat te verklaren is door een afname van angst (Stiff & Kedra, 2020).

Secondary transfer effect

Door goed contact en inleven worden vooroordelen ten aanzien van een groep verminderd. Tegelijkertijd worden hierdoor ook vooroordelen ten aanzien van andere groepen verminderd. Dit heet het *secondary transfer effect* (Pettigrew, 2009) en het effect is aangetoond (Tausch et al., 2010; Shook et al., 2016; Van Laar et al., 2005; Vezzali et al., 2021). Voorbeeld: een schoolklas ontmoet een homoseksuele man en leeft zich in, in zijn verhaal. Daardoor verminderen de vooroordelen van de klas. De kans groot dat de klas daarna ook minder vooroordelen heeft naar vergelijkbare 'groepen' zoals lesbische vrouwen, biseksuele- en transgenderpersonen. Een van de verklaringen voor het secondary transfer effect is dat positieve gevoelens ten aanzien van de ene groep, ook toegepast worden voor andere groepen (Pettigrew, 2009; Shih et al., 2013; Vezzali et al., 2021; Vezzali & Giovanni, 2012). Ook kan vermindering van dreiging en angst tegenover de primaire *outgroup*, ook leiden tot meer positieve attitudes tegenover andere groepen (Vezzali et al., 2021).

3.1.2. Waarom werkt het mechanisme?

Dat inlevingsvermogen en empathie werken om vooroordelen en stereotypen te verminderen, kan onder meer verklaard worden doordat iemands zelfbeeld gaat overlappen met het beeld van de ander op het moment dat iemand zich inleeft in een ander (Kalla & Broockman, 2023). Het beeld van de ander en van jezelf komen dichter bij elkaar (Galinsky & Moskowitz, 2000; Galinsky et al., 2005; Todd et al., 2012; Todd & Galinsky, 2014; Todd & Burgmer, 2013; Wang et al., 2014;). Omdat veel mensen dus een positieve associatie hebben bij zichzelf, krijgen ze, door zich in te leven in de ander, ook een positieve associatie van de ander. Vrij vertaald: je gaat de roze bril die je opzet om naar jezelf te kijken, ook opzetten als je naar de ander kijkt.

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

Een andere verklaring is dat het luisteren naar het verhaal van iemand die wordt gezien als 'anders', ertoe kan leiden dat diens moeilijke situatie minder wordt toegeschreven aan 'eigen schuld'. De problemen waarmee de gediscrimineerde groep te maken heeft, worden dan in mindere mate gezien als iets waarvoor de groep zelf verantwoordelijk is (Kalla & Broockman, 2023).

3.1.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

Inleving en empathie hebben niet altijd de gewenste effecten (Behler & Berry, 2022; Geisser et al., 2024; Szekeres et al., 2024). Er zijn verschillende aanwijzingen waarom inlevingsvermogen en empathie niet altijd effectief zijn:

- **Als het verhaal te politiek is.** Wanneer luisteraars (of kijkers of lezers) in de gaten hebben dat hun houding moet veranderen door het verhaal. Als het er te dik bovenop ligt, werkt het minder goed (Slater et al., 2006). Het verhaal werkt ook niet als het gevoelens oproept van bedreiging of wanneer de luisteraar (of kijker of lezer) ervan in de stress raakt (Sassenrath et al., 2016).
- **Als iemand zich bedreigt voelt of zich in een marginale positie bevindt.** Het verminderen van bedreiging is niet alleen een belangrijke voorwaarde voor het slagen van de contacttheorie, maar gevoelens van bedreiging kunnen zelfs het positieve effect van empathie en inlevingsvermogen tenietdoen (Insko et al., 1992; Sassenrath et al., 2016).
  - Inleving levert niet veel effect op bij mensen die onderdeel vormen van een groep die sterk gediscrimineerd wordt. Dan werkt het beter als andere mensen (met een machtige positie of uit de groep die vaak discrimineert) naar hun verhaal luisteren en zich in hun perspectief verplaatsen (Bruneau & Saxe, 2012). Dus als witte mensen echt gaan luisteren naar de verhalen en ervaringen van Zwarte mensen of heteroseksuelen luisteren naar de verhalen van homoseksuelen of cis-mensen23 luisteren naar de verhalen van mensen die transgender zijn, dan heeft dit waarschijnlijk meer effect, dan andersom. Daarnaast is de nadruk op empathie stimuleren bij de mensen die juist gediscrimineerd en onderdrukt wordt, ook problematisch omdat het de strijd voor rechtvaardigheid en gelijkheid die deze groep juist nodig heeft in de weg kan zitten. Het is immers belangrijk dat men voor de eigen gediscrimineerde groep opkomt (Behler & Berry, 2022). Inleving en empathie stimuleren is passend wanneer het gaat om de houding te veranderen bij mensen uit de dominante groep (de groep met de meeste macht die anderen discrimineren) en bij mensen die worden gediscrimineerd.
- **Als mensen een laagzelfbeeld hebben.** Voor deze mensen is het niet mogelijk een positiever beeld te krijgen van de ander, wanneer zij zich inleven in de ander, omdat wanneer het beeld van zichzelf en de ander samenkomen dit negatief blijft. Als jij jezelf niet door een roze bril ziet

en negatief over jezelf denkt, dan zorgt inleven in een ander niet voor het verminderen van vooroordelen terwijl dit wel werkt bij mensen met een positief zelfbeeld (Galinsky & Ku, 2004; Todd & Galinsky, 2014).

- **Als je jezelf niet benoemt als onderdeel van een groep.** Een voorbeeld hiervan is een heteroman met stereotiepe opvattingen over homomannen, bijvoorbeeld dat alle homo's de kleur roze mooi vinden. Deze man ontmoet een homo die helemaal niet van de kleur roze houdt. Dan bestaat de kans dat deze man, de andere man niet beschouwt als 'een echte homo' maar als een uitzondering: 'ik vind homo's raar maar jij bent wel oké.' Dit fenomeen heet *subtyping* en zorgt ervoor dat mensen hun stereotiepe beelden in stand houden (Hewstone & Hamberger, 2000; Hewstone et al., 1994; Johnston & Hewstone, 1992; Johnston et al., 1994; Kunda & Oleson 1995; Maurer et al., 1995; Moreno & Bodenhausen, 1999; Richards & Hewstone, 2001; Weber & Crocker, 1983; Yzerbyt et al., 1999). Mogelijk speelt dit bij empathie geen rol, omdat empathie gaat over gevoelens en niet over overtuigingen (Batson et al., 1997; Vesico et al., 2003). Maar ook bij het veranderen van gevoelens is het belangrijk dat de positieve gevoelens voor één persoon, worden toegepast op de hele groep waar iemand bij hoort (Alvídrez et al., 2015; Batson et al., 1997). Wanneer de homoman in het voorbeeld zichzelf duidelijk benoemt naar de heteroman toe en zich presenteert als 'typerend' of 'representatief' voor alle homomannen, dan werkt dit beter dan wanneer de homoman zichzelf minder duidelijk benoemt als homo (Alvídrez et al., 2015; Johnston & Hewstone, 1992). Zo kan deze man, niet alleen zorgen voor minder stereotiepe beelden over hemzelf, maar ook ten aanzien van andere homomannen.
- **Als empathie wordt opgevat als medelijden**. Wanneer empathie wordt opgevat als medelijden (*pity*) heeft dit geen positief effect. Bij empathie moet er een gevoel van contact met de ander worden ervaren. Het werkt goed als dit contact gevoelens van bewondering of gevoelens van inspiratie teweegbrengt (Bartsch et al., 2018).
- **Als mensen weigeren zich in te leven of zich gepushed voelen om zich in te leven**. Sommige mensen willen zich absoluut niet identificeren met een bepaalde groep, of een groepslid, omdat ze een grote afkeer voelen voor deze groep (Todd & Galinsky, 2014). Het inleven in de ander vraagt enige inspanning van deze mensen. Mensen kunnen simpelweg weigeren om zichzelf in de schoenen te plaatsen van iemand die 'anders' is en doen daarmee alle positieve resultaten teniet (Batson et al., 2007). Mensen die expliciet sterk discriminerende opvattingen hebben, kunnen dus weigeren zich in te leven in mensen uit de groep waar zij een aversie tegen hebben (Behler & Berry, 2022; Igartua & Frutos, 2017). Wanneer je een doelgroep hebt met sterke vooroordelen kan het raadzaam zijn om voorafgaand aan een film of theaterstuk over inleving, niet expliciet de opdracht te geven aan de doelgroep om zich in te leven (Berndsen et al., 2018). Wanneer een groep hetero jongeren met uitgesproken vooroordelen ten aanzien van homo- en biseksuele personen een theaterstuk bezoekt met ervaringsverhalen van deze groep, is het belangrijk hoe dit theaterstuk wordt geïntroduceerd. Het kan effectiever zijn om het te presenteren als 'een voorstelling over jezelf durven zijn' in plaats van 'een voorstelling over homo- en biseksualiteit'. Daarmee is de kans groter dat de jongeren open blijven staan en niet direct in de weerstand schieten (Broekroelofs et al., 2020). Dit sluit mogelijk aan bij bevindingen

van Szekeres en collega's (2024), die onderzochten waarom een interventie gericht op inleving geen effect had. Een waarschijnlijke verklaring is dat de deelnemers voelden tegen de expliciete opdracht om zich in te leven in iemand uit een groep waarover zij sterke vooroordelen hadden. Mogelijk is herhaling ook belangrijk: bij doelgroepen met hardnekkige vooroordelen kan een eenmalig oefening in inleving onvoldoende zijn om verandering teweeg te brengen (Geisser et al., 2024).

- **Als er een handicap wordt nagebootst**. Simulaties worden regelmatig ingezet om empathie en inlevingsvermogen te bevorderen ten aanzien van mensen met een beperking. Hierbij ervaren mensen zonder beperking tijdelijk hoe het is om met een beperking te leven, bijvoorbeeld door het gebruik van een rolstoel, blinddoek of VR-bril. Verschillende studies onderzochten het effect van dergelijke simulaties. Een deel van de onderzoeken rapporteren positieve effecten, zoals een verbeterde houding en toename van empathie na deelname aan simulaties (Tindall, 2013; Goddard & Jordan, 1998; Pebdani & Bourgeois, 2019; Chowdhury et al., 2019; Chowdhury & Quarles, 2021; Matera et al., 2021; Bearman et al., 2015; Levett-Jones et al., 2017). Uit een onderzoek van Matera en collega's (2021) blijkt dat vooroordelen alleen afnamen bij de groep die tijdens de simulatie contact hadden met iemand die zelf in een rolstoel zat. Bij de groep zonder dit contact was dat niet het geval. Dit suggereert dat het positieve effect vooral voortkomt uit het contact of de positieve ontmoeting, en niet zozeer uit de simulatie zelf. Andere studies vinden weinig tot geen effect (Hollo et al., 2021; Rosselli et al., 2023; Sarge et al., 2020) Een review van Flower en collega's uit 2007 concludeert dat simulaties gemiddeld slechts kleine effecten hebben. Belangrijk bovendien is dat meerdere onderzoeken averechtse effecten rapporteren. Zo vonden Hicks en collega's (2022) dat simulaties gevoelens van angst, frustratie en schaamte kunnen vergroten. Nario-Redmond en collega's (2017) constateerden dat deelnemers na afloop meer medelijden en ongemak voelden in contact met mensen met een beperking, en minder bereid waren om met hen in gesprek te gaan. Silverman en collega's (2015) lieten zien dat deelnemers na een simulatie vaker dachten dat blinde mensen minder goed kunnen werken of zelfstandig leven.
  Ook simulaties van psychische aandoeningen kunnen negatieve bijeffecten hebben. In een studie van Penn en collega's (2010), waarin deelnemers via een 'virtuele bril' ervoeren hoe het is om schizofrenie te hebben, nam empathie toe, maar wilden mensen ook meer afstand houden van mensen met schizofrenie. Morgan en collega's (2018) vonden vergelijkbare gemengde effecten bij simulaties van hallucinaties. Een systematische review bevestigt dat simulaties wisselende en soms negatieve effecten hebben (Treffers et al., 2024). Een meta-analyse laat bovendien zien dat simulaties gevoelens van angst en hulpeloosheid vaker versterken dan dat ze sociale inclusie bevorderen (Ma & Mak, 2022).
  Er is ook kritiek op het principe van simulaties. Zo kunnen ze mensen met een beperking reduceren tot hun beperking en hen neerzetten als onbekwaam (Titchkosky et al., 2019; French, 1992). Mensen met een beperking zelf beschouwen simulaties regelmatig als respectloos, omdat hun beperking een deel van hun identiteit is en de simulatie dit reduceert tot een tijdelijke ervaring (Harnacke et al., 2023). Ook wordt er tijdens simulaties soms gelachen, wat als kwetsend wordt ervaren (Leo & Goodwin, 2016). Daarnaast geven simulaties vaak geen

realistisch beeld van wat het betekent om een handicap te hebben: Tabattanon en Sun (2023) toonden bijvoorbeeld aan dat niet-echte rolstoelgebruikers een inparkeertaak anders uitvoerden dan echte rolstoelgebruikers, wat de betrouwbaarheid van simulaties in twijfel trekt.
Concluderend blijkt dat simulaties niet alleen beperkt effectief zijn, maar ook risico's met zich meebrengen. Direct contact met mensen met een beperking is een krachtiger en respectvoller alternatief. Een andere optie is om de sociale situatie te simuleren en niet de beperking zelf. Zo bleek het nabootsen van ervaringen van mensen uit etnische minderheidsgroepen wel zinvol (Treffers et al., 2024), net als een simulatie waarin hetero's ervaren hoe het is om in de minderheid te zijn – wat leidde tot positievere houdingen tegenover homoseksuelen (Hodson et al., 2009). Ook het simuleren van sociale uitsluiting kan effectief zijn: een VR-studie waarin deelnemers de uitsluiting van mensen met een beperking ervaarden, liet positieve eerste effecten zien (Jin et al., 2023). Eveneens bleek een oefening waarbij studenten observeerden hoe een medestudent in een rolstoel werd benaderd, tot meer bewustwording van stigmatisering te leiden (Burgstahler & Doe, 2004).

Dehumaniseren

Om een ander volk af te schilderen als 'ongedierte' is een bekende strategie in oorlog en genocide. Dit is een proces van 'dehumaniseren'; een ander volk als minder mens afschilderen (Haslam, & Loughnan, 2014). Dehumaniseren gebeurt niet alleen in oorlogen maar ook in vrede en ten aanzien van verschillende groepen die gediscrimineerd worden zoals migranten, lhbtiqa+ personen, mensen met een beperking maar ook bijvoorbeeld mensen die dakloos zijn (Kteily & Landry, 2022). Dehumaniseren kan heel openlijk en onomwonden zijn, bijvoorbeeld door iemand of een groep mensen te benoemen als een bepaalde diersoort, maar ook heel subtiel (Kteily & Landry, 2022). In dat laatste geval wordt er van mensen die niet tot de eigen groep worden gerekend of die worden gezien als 'anders', vaak (onbewust) gedacht dat ze minder complexe (secundaire) emoties hebben zoals liefde, hoop, schaamte, schuldgevoel, wrok of spijt. Dit wordt ook wel 'infrahumanization' genoemd (Demoulin et al., 2004; Haslam et al., 2004; Haslam & Loughnan, 2014; Leyens et al., 2007; Pereira et al., 2009).

Felten (2019) beschrijft dat het bij secundaire emoties gaat over meer 'complexe' emoties. Met primaire emoties, worden emoties bedoeld als woede, angst en pijn; emoties die ook eerder bij dieren worden erkend (Rodríguez-Torres et al., 2005). Wanneer mensen die niet tot de eigen groep gerekend worden (outgroup) secundaire emoties laten zien, wordt

minder snel het concept ‘menselijkheid’ geactiveerd in vergelijking met mensen die wel worden gerekend tot de eigen groep (Vaes et al., 2006). Bij primaire emoties is dit verschil er niet; dan zijn mensen van buiten de groep ook in staat om het concept van menselijkheid te activeren (Vaes et al., 2003). In verschillende onderzoeken is aangetoond dat wanneer mensen die als ‘outgroup’ worden gezien secundaire emoties delen, dit ook nadelige consequenties kan hebben. Deze mensen worden bijvoorbeeld meer uit de weg gegaan en men is minder solidair met deze persoon (Demoulin et al., 2004; Vaes et al., 2012). Dit komt vermoedelijk doordat bij de ‘eigen groep’ de secundaire emoties ervoor zorgen dat mensen elkaar meer zien als menselijk. Om de ‘eigen groep’ te beschermen tegen ander groepen worden de secondaire emoties gezien als bedreiging voor het voorbestaan van de eigen groep. Waardoor er een beschermingsmechanisme optreedt als iemand van ‘buiten de eigen groep’ secondaire emoties toont, wat dus leidt tot nadelige consequenties (Vaes et al., 2012).

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

3.1.4. Voorbeelden type interventies

Het werkzame mechanisme van inlevingsvermogen en empathie kan in verschillende type interventies worden gebruikt. Het kan via een ‘live’ ontmoeting (Pettigrew & Tropp, 2008). Maar het kan ook gaan om het kijken naar een film of documentaire (Dovidio et al., 2004; Pietri et al., 2024; Ray & Husnu, 2025). Dit wordt ook wel ‘parasociaal contact’ genoemd (Ray & Husnu, 2025 Schiappa et al., 2006). Behalve film of documentaires kan dit ook werken door naar een radio-interview te luisteren (Batson et al., 1997; Vescio et al., 2003) of een radiosoap, zoals Paluck (2009) aantoonde in een grootschalige veldstudie. Het kan via een verhaal (Johnson, 2013), via ‘verhalende’ nieuwsberichten op televisie (Oliver et al., 2012), via het lezen van nieuwsberichten (McKeever, 2015), via een game (Chatruc & Rozo, 2024) of zelfs via een sportevent (Bartsch et al., 2018) of via rollenspel (Hodson et al., 2009).

Empathie kan worden opgewekt door verhalen. Dat kan gaan om het luisteren naar een verhaal dat iemand vertelt over een persoon uit een gediscrimineerde groep (Kalla & Broockman, 2023), het lezen van zo’n verhaal (Whitford & Emerson, 2019), of zelfs het bekijken van beeldende kunst waarin emoties van een gediscrimineerde groep worden verbeeld. (Dhallu et al., 2025). Uit een meta-analyse van Paluck en collega’s (2021) blijkt dat interventies die gebruikmaken van verhalen, relatief effectief zijn vergeleken met andere typen antidiscriminatie-interventies.

Ook het gebruik van *virtual reality* (VR) kan bijdragen aan empathie. In VR-interventies wordt vaak de sociale situatie van een gestigmatiseerde groep nagebootst, zodat deelnemers deze indirect kunnen ervaren (Chen & Ibasco, 2023; Chen & White, 2024). Een review van Tassinari en collega's (2022) laat zien dat dergelijke VR-interventies positieve effecten kunnen hebben, zoals een toename van empathie en een vermindering van vooroordelen. Wel is het belangrijk om rekening te houden met mogelijke negatieve effecten: het oproepen van sterke emoties, zoals angst, boosheid of schaamte kan juist leiden tot een toename van impliciete vooroordelen en het leerproces onderbreken.

3.1.5. Verminderen van welk type discriminatie?

De meeste onderzoeken die in 3.1. worden aangehaald, richten zich op discriminatie op basis van huidskleur of etnische herkomst (Vescio et al., 2003). Er is echter ook een reeks studies die betrekking heeft op discriminatie van mensen die homoseksueel zijn (Batson & Ahmad, 2009; Hodson et al., 2009), mensen die transgender zijn (Broockman & Kalla, 2016; Tompkins et al., 2015) en de brede groep van lhbtiqa+ (Ray & Husnu, 2025). Uit een meta-analyse van Hatch en collega's (2025) blijkt bovendien dat, om houdingen ten opzichte van transgender personen te verbeteren, contactinterventies duidelijk effectiever zijn dan interventies die alleen inzetten op inleving (dus zonder direct contact).

Ook voor andere discriminatiegronden lijkt empathie en inleving een relevant werkzaam mechanisme, zoals voor seksisme (Becker & Swim, 2011; Zawadzki et al., 2014). Zo komt uit experimenten van Becker en Swim (2011) naar voren dat wanneer mannen stil gaan staan bij de gevoelens van vrouwen bij discriminerende incidenten (op basis van hun sekse), zij minder vooroordelen opvattingen krijgen. Het alleen inleven in vrouwen die met discriminatie op grond van sekse te maken hadden was niet voldoende; het stilstaan bij de gevoelens van vrouwen (empathie) bleek nodig te zijn (Becker & Swim, 2011). Vrouwen zelf kunnen zich natuurlijk ook schuldig maken aan discriminerende opvattingen of uitlaten over vrouwen en ook daar kan empathie een positief effect hebben: zo staan vrouwen positiever ten op zichten van vrouwen (kunnen zich o.a. beter met hen identificeren) die niet aan de normen over vrouwen voldoen wanneer zij het idee hebben dat deze vrouwen het zwaar hebben gehad en zij empathie ervaren gaan voor hen (Pietri et al., 2018).

Empathie kan mogelijk ook werken om vooroordelen ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking te verminderen (Bartsch et al., 2018; Stone et al., 2019), maar hier is nog niet veel onderzoek naar gedaan. Specifiek onder kinderen lijkt het vergroten van inleving en empathie ten aanzien van kinderen met een (fysieke of verstandelijke) beperking bijvoorbeeld door middel van theater veelbelovend. Op deze manier zouden vooroordelen verminderd kunnen worden (Beelmann & Heinemann, 2014; Giagazoglou & Papadaniil, 2018; Lindsay & Edwards, 2013; Silton & Riley, 2019). Inleving kan ook in zekere mate bijdragen aan het verminderen van stigma ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid (Mann et al., 2024). Dat blijkt ook uit een review van Rodríguez-Rivas en collega's (2022), waaruit naar voren komt dat technologiegebaseerde interventies die gericht zijn op begrip en empathie – zoals videogames en online

contact en VR-toepassingen – effectief kunnen zijn in het verminderen van stigma tegenover deze groep. Wel geldt, zoals beschreven in 3.1.3., dat het nabootsen van een beperking of een psychische kwetsbaarheid ook risico's met zich mee kan brengen, waaronder averechtse effecten.

TIPS VOOR IN DE PRAKTIJK

Doen

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

Niet doen

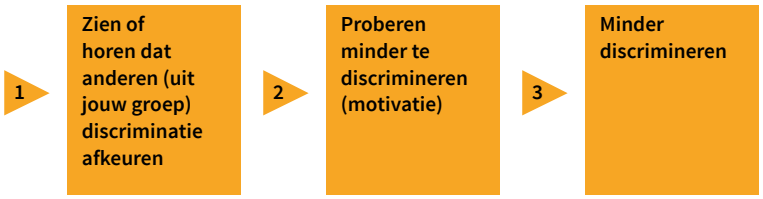
- Laat geen films, tv-series of theaterstukken zien die vooral medelijden opwekken ten aanzien van iemand die gediscrimineerd wordt en welke niet uitdaagt tot positieve gevoelens ten aan zien van die persoon.
- Vergeet niet bij een ervaringsverhaal over discriminatie te vertellen tot welke gediscrimineerde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

3.2. Sociale norm veranderen

Een sociale norm is de perceptie van wat typisch of wenselijk is in een bepaalde groep of situatie. De sociale norm heeft een sterke invloed op het gedrag van mensen (Tankard & Paluck, 2016). In interventies, gericht op het bevorderen van de gezondheid of het welzijn van mensen, wordt daarom vaak geprobeerd de sociale norm van mensen te veranderen. Dit wordt de 'perceptie van de sociale norm' genoemd. Door deze te veranderen, kan menselijk gedrag worden veranderd (Bartholomew et al., 2011). Voorbeeld: wanneer iemand denkt dat vrienden of klasgenoten, mensen in iemands omgeving, roken of drinken van alcohol afkeuren, is de kans een stuk kleiner dat diegene gaat roken of alcohol drinken (Perkins, 2003). Met discriminatie werkt het vergelijkbaar: wanneer mensen denken dat anderen om hen heen (vrienden, klasgenoten, collega's, buurtgenoten, hun stads-of landgenoten) discrimineren afkeuren dan gaan ze minder discrimineren (Bennett & Sekaquaptewa, 2014; Munger, 2017; Wittenbrink & Henly, 1996; Sechrist & Milford, 2007). Dit werkt ook zo bij kinderen (Rutland et al., 2005). Sociale normen bepalen dus mede of iemand zijn of haar vooroordelen uit of juist voor zich houdt (Álvarez-Benjumea, 2025).

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

Schema van het werkzame mechanisme sociale norm veranderen



3.2.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte toelichting van het bewijs:

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

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

Drie voorbeelden:

1. Normen binnen een opleiding. Een groep eerstejaars werktuigbouwkundestudenten – voornamelijk witte jonge mannen – kreeg van hun professor, eveneens een witte (maar oudere) man, de boodschap dat het voor werktuigbouwkundige studenten gebruikelijk is om zich uit te spreken tegen racisme en positief om te gaan met diversiteit. Een andere groep studenten, die dezelfde cursus volgden, maar deze boodschap niet ontving, diende als controlegroep. Na drie maanden bleek dat de studenten die de antidiscriminatieboodschap hadden gehoord, vaker aangeven dat zij van plan waren in te grijpen bij racistische incidenten (Bennett & Sekaquaptewa, 2014).

2. Invloed van medestudenten. In een experimentele studie van Corrington en collega's (2023) kregen studenten te horen dat een zogenoemde medestudent (in werkelijkheid een onderzoeker) anti-Zwart racisme veroordeelde. Deze boodschap leidde ertoe dat de studenten zelf ook vaker racisme afwezen, vergeleken met studenten die deze mening niet hoorden. Wanneer de 'medestudent' racisme daarentegen goed praatte, gingen zij dat ook vaker zelf doen. Vergelijkbare resultaten werden al eerder gevonden door Blanchard en collega's (1994).

3. Effect van campagne over inclusieve normen. Een experimenteel onderzoek van Murrar en collega's (2020) laat zien dat campagne – zoals posters en video's – waarin studenten te zien zijn of worden geïnformeerd dat de meeste van hun medestudenten diversiteit waarderen en zich inclusief proberen te gedragen, kunnen leiden tot positievere houdingen tegenover andere groepen en tot een grotere betrokkenheid bij diversiteit.

Zelfs mensen die het vanuit zichzelf niet belangrijk vinden om minder te discrimineren, doen hun best om niet te discrimineren, wanneer zij begrijpen dat dit de sociale norm is (Klein et al., 2004; Plant & Devine,1998; Vorauer & Turpie, 2004). Deze mensen proberen dus niet te discrimineren in sociale situaties waar dit *not done* is. Maar denkbaar wel in andere situaties (Plant & Devine, 1998). Helaas betekent dit dat deze mensen ook meer gaan discrimineren wanneer zij denken dat dit wél past bij de sociale norm (Crandall et al., 2002). Zo is er een duidelijk verband tussen geweld tegen vrouwen en de sociale normen over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en hoe vrouwen en mannen zich horen te gedragen naar haar man (Clark, 2018; Linos et al., 2013; Morrison et al., 2007).

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

Wanneer sociale normen echt geïnternaliseerd zijn, lijken sociale normen eigenlijk minder nodig. Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren, doen dat altijd en overal,

ongeacht de sociale normen die daar heersen (Plant & Devine, 1998). Zij doen dat ook effectiever dan mensen die alleen door de sociale norm worden gemotiveerd (Devine et al.,2002).

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

Verantwoording afleggen

Dat sociale normen ertoe kunnen leiden dat mensen zich aanpassen, sluit aan bij de effecten die optreden wanneer iemand achteraf verantwoording moet afleggen voor een gemaakte keuze. Zoals professor Jennifer Eberhardt (2020) beschrijft, hebben onbewuste vooroordelen en stereotypen vooral invloed op beslissingen wanneer die niet worden gemonitord – met andere woorden: wanneer mensen weten dat zij zich niet hoeven te verantwoorden. Zo wordt in een onderzoek uit 2004 van Ford en anderen, een experiment gedaan onder meer dan 100 managers die sollicitaties afnemen. De groep wordt willekeurig ingedeeld in een groep die verantwoording moet afleggen over de gemaakte keuzes en een groep die dat niet hoeft. In de eerste situatie krijgen de deelnemende managers te horen dat zij achteraf mogelijk hun oordeel moeten uitleggen aan een leidinggevende. De groep die mogelijk verantwoording moet afleggen beoordeelt de Zwarte sollicitant beter dan de groep die geen verantwoording hoeft af te leggen (Ford et al. 2004). Verantwoording afleggen betekent meer druk om te voldoen aan de sociale normen (Rutland et al., 2005). Er zijn meerdere studies die een effect vinden bij het afleggen van verantwoording bij werving en selectie, zoals de studie van Self, (et al., 2015), Kalev en Dobbin (2006) en een studie van Castilla (2015). Er is door verantwoording een afname gevonden van discriminatie op grond van zowel afkomst (Castilla, 2015; Ford et al., 2004) als sekse (Castilla, 2015; Self et al., 2015).

(2) Proberen minder te discrimineren (motivatie) > daadwerkelijk minder discriminatie

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

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

3.2.2. Waarom werkt het mechanisme?

Percepties van sociale normen zijn van sterke invloed omdat veel mensen graag bij een groep willen horen. Mensen denken dat zij zich moeten conformeren aan de, door hen waargenomen, norm in een groep. Dit idee komt voort uit de 'social identity theory' van Tajfel (1978) die ervan uitgaat dat mensen ernaar streven om een sociale identiteit te behouden om 'bij de groep' te horen (Brown, 2000). Hogg & Reid (2006) beschrijven, op basis van deze theorie, hoe groepsnormen, ofwel sociale normen, werken. Over wat een groep onderscheidt van andere groepen en wat de overeenkomsten zijn met andere groepen. Omdat mensen zichzelf en anderen in groepen (sociale categorieën) indelen, worden eigenschappen van een groep toegeschreven aan individuen die bij die groep horen. Binnen organisaties passen mensen zich vaak aan de groepsnorm aan om erbij te horen (Treffers et al., 2024). Mensen gaan de normen van de groep waar ze bij horen (langzaam maar zeker) internaliseren. Die groepsnormen geven, als het ware, leiding aan waarnemingen, gevoelens, houdingen en gedrag van het individu (Hogg & Reid, 2006).

Sociale normen in het bedrijfsleven

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

Maar pas wanneer een branche collectief voor verandering gaat, zijn managers geneigd om de verandering ook daadwerkelijk door te voeren binnen het eigen bedrijf, om de relatie met de brancheorganisaties goed te houden. Deze stap is van essentieel belang omdat de sociale normen die een bedrijf of een organisatie zélf stelt, direct van invloed is op discriminatie bij werving en selectie (Brief et al., 2000; Ziegert & Hanges, 2005). >>

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

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

3.2.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

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

- **Als de context veranderd.** Mensen die alleen door de sociale norm gemotiveerd worden om discriminatie af te keuren (en zelf geen intrinsieke antidiscriminatie houding hebben), kunnen in een andere context – bijvoorbeeld een waarin ze anoniem zijn – waarin die sociale norm niet geldt, discriminatie niet afkeuren of zelfs goedkeuren (Plant & Devine, 1998; Plant et al., 2003). In een schoolklas kan een sterke anti-discriminatie norm gelden, maar jongeren die slecht extrinsiek gemotiveerd zijn, kunnen dan op het voetbalveld bijvoorbeeld wel discriminerend gedrag vertonen.
- **Als de norm gecommuniceerd wordt door iemand die niet tot de 'eigen groep' wordt gerekend.** Omdat sociale normen gaan over groepsnormen, werkt het mechanismen alleen als de normen gecommuniceerd worden door iemand die tot de eigen groep wordt gerekend. Het werkt dus niet met meningen van mensen die zij niet kennen en die van buiten hun eigen groep komen (Haslam et al.,1996; Munger, 2017; Puhl et al., 2005; Stangor et al., 2001). Vrienden en mensen van wie iemand afhankelijk is, zijn bijzonder invloedrijk (Sechrist & Milford-Szafran, 2011). Globale of landelijke normen blijken minder invloedrijk te zijn (Corrington et al., 2023). Wanneer individuen zich sterk identificeren met de eigen groep, zijn zij bijzonder vatbaar voor informatie over de houding van de anderen uit de eigen groep (Sechrist & Young, 2011). Binnen de eigen groep zijn er mensen met meer invloed dan anderen; mensen naar wie gekeken wordt om de norm te bepalen. Bijvoorbeeld mensen met status zoals de populaire jongen op een middelbare school. Paluck en Shepherd (2012) doen een grootschalig effectonderzoek in de praktijk. Zij trainen populaire jongeren om positieve sociale normen uit te dragen en op deze manier wisten zij positief het gedrag van hun medeleerlingen te veranderen.

- **Als de norm ongeloofwaardig is.** Sociale normen communiceren, werkt niet als er een norm wordt gecommuniceerd die ongeloofwaardig is. Daarnaast werkt het communiceren van sociale normen niet wanneer iemand echt fel tegenstander is, zo concluderen Tankard en Paluck in 2016 in hun review. Ook onderzoek van Crandall en collega's (2002) laat zien dat de gecommuniceerde sociale norm niet te ver af moet staan van wat de groep momenteel als norm ziet. Bovendien wordt de norm ongeloofwaardig als deze steeds wordt geschonden, volgens een review van Álvarez-Benjumea (2025). Om de norm in stand te houden, is het belangrijk dat iemand wordt aangesproken bij een overtreding (Álvarez-Benjumea, 2025).
- **Als mensen zich bedreigd voelen.** Uit onderzoek blijkt dat anti-discriminatienormen discriminatie alleen verminderen als mensen niet het gevoel hebben dan hun groep bedreigd wordt. Als ze het gevoel hebben dan hun groep bedreigd wordt, dan hebben die normen geen invloed meer; dat geldt in het bijzonder voor mensen met sterke vooroordelen (Falomir-Pichastor et al., 2004; Falomir-Pichastor et al., 2013).
- **Als gecommuniceerd wordt dat veel mensen het verkeerd doen.** Het werkt beter om te communiceren wat mensen vinden in plaats wat mensen doen, zeker wanneer mensen nog niet het goede gedrag vertonen (Cialdini et al., 1991). Een groot nadeel van een norm communiceren over gedrag wat al door een grote groep wordt vertoond, is dat die mensen het hierdoor minder goed kunnen gaan doen (Schultz et al., 2007). Wanneer mensen de indruk krijgen dat niemand zich 'netjes' blijkt te gedragen volgens de sociale normen, kan dit ertoe leiden dat nog meer mensen zich niet meer volgens deze normen gaan gedragen. Wanneer je dus communiceert dat veel mensen discrimineren, loop je het risico dat mensen denken dat het kennelijk niet meer belangrijk is om aan de norm van non-discriminatie te voldoen. Logischer is daarom om te communiceren dat veel mensen het belangrijk vinden om anderen gelijk te behandelen of om niet te discrimineren. Mogelijk werkt het beter om een positieve boodschap te communiceren vóór hetgeen je wilt bereiken, in plaats van een boodschap tegen discriminatie (Does et al., 2011; Does et al., 2012; Ministerie van BZK, 2015).
- **Als er stereotypen herhaald worden.** De formulering en *framing* van de boodschap zijn cruciaal bij het communiceren van sociale normen. Het is bijvoorbeeld niet effectief om een norm te formuleren zoals: '*Wij vinden moslims niet gevaarlijk.*' Ook wanneer een stereotiep eerst wordt genoemd en vervolgens ontkracht – bijvoorbeeld: '*Homomannen houden allemaal van shoppen, wat een onzin!*' – blijft juist de stereotiepe associatie (*homomannen houden van shoppen*) beter hangen dan de ontkenning ervan. Het ontkennen van stereotypen kan daardoor averechts werken (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Gawronski et al., 2008a). Effectiever is het om positieve sociale normen te benadrukken, zoals '*Er zijn steeds meer vriendschappen tussen moslims en niet-gelovigen.*'
- **Als biologische argumenten de hoofdrol spelen.** Wanneer het gaat om het verminderen van discriminatie van homo- en biseksuelen is bekend dat wanneer wordt gecommuniceerd dat homoseksuele personen of biseksuele personen biologisch of genetisch anders zijn dan heteroseksuele personen, er het risico bestaat dat de discriminatie ten aanzien van homo- en biseksuele personen door heteroseksuele personen toeneemt in plaats van afneemt. Omdat ze dan nog meer worden gezien als 'anders' (Mitchell & Dezarn, 2014; Oldham & Kasser, 1999; Reimer et al., 2014).

Wetten en Mensenrechten kunnen sociale normen stellen

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

3.2.4. Voorbeelden type interventies

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

(1) Mensen vertellen (of laten zien) hoe anderen mensen denken; bijvoorbeeld door de informatie te verspreiden dat veel mensen uit de eigen groep alcohol drinken of discriminatie afkeuren. Sociale normen kunnen worden overgedragen door te horen wat anderen vinden – vooral wanneer die boodschap afkomstig is van mensen uit de eigen groep (Blanchard et al., 1994; Crandall et al., 2002; Monteith et al., 1996). Denk bijvoorbeeld aan interventies waarin *peers* actief een sociale norm uitdragen (Paluck et al., 2021). Een andere manier om sociale normen te communiceren is via onderzoeksresultaten of mediaboodschappen, zoals artikelen of spotjes met formuleringen als: '*De meeste mensen vinden dat…*' of '*De meeste mensen voelen dat…*' (Tankard & Paluck, 2016). Uit een meta-analyse van Paluck en collega's (2021) blijkt dat interventies waarbij *peers* een norm uitdragen, een meningen van *peers* worden gedeeld of dialogen met *peers* worden gevoerd, gemiddeld iets minder effectief zijn dan andere antidiscriminatie-interventies. Ze laten echter wel positieve resultaten zien als het gaat om het beïnvloeden van gedrag.

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

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

community based approach met name werkt als het gericht is op sociale normverandering (Merzel & D'Afflitti, 2003). Dat kan onder meer door het trainen van invloedrijke leden uit de gemeenschap (Merzel & D'Afflitti, 2003) en het houden van groepsconversaties (Cislaghi & Heise, 2018). Denk aan groep conversaties waar deelnemers gezamenlijk kritisch kijken naar hun bestaande normen en onderhandelen over nieuwe normen binnen de groep. Dit gebeurt onder meer bij het consortium zelfbeschikking (zie 3.8. Veelbelovende aanpakken). Een specifieke variant hiervan is zichtbaar maken wat het verschil is tussen mensen hun persoonlijk attitudes en wat de normen zijn. Als mensen bijvoorbeeld zien dat iedereen om hen heen hun dochters en zonen ongelijk behandelen, ook al vinden ze zelf dat meisjes evenveel mogen als jongens, dan is het zinvol om die persoonlijke attitudes zichtbaar te maken zodat er nieuwe normen kunnen worden gesteld door de gemeenschap. Wanneer mensen hun persoonlijke attitude overeenkomt met de norm is deze strategie niet zinvol. Dan gaat het erom dat er eerst mensen worden gevonden die wel de gewenste attitude hebben die een voorbeeld zijn voor anderen en een beweging kunnen creëren. Bijvoorbeeld om aansprekende personen via in media een boodschap te laten verspreiden (Paluck & Green, 2009). Of door zichtbaar actie te voeren in een bepaalde wijk of school. Dan zien mensen dat hun groep zich inzet voor de rechten van iemand uit een gediscrimineerde groep, zoals bijvoorbeeld gebeurt bij GSA's (Gender Sexuality Alliance) op scholen (zie 3.8 Veelbelovende aanpakken).

(4) Het expliciet en openlijk beloven om discriminatie tegen te gaan, ook wel *public commitment* genoemd. Dit blijkt uit een studie waarin witte mensen die niet willen discrimineren, gevraagd werden zich eerst publiekelijk uit te spreken tegen discriminatie. Een deel van hen werd daarna gevraagd om te schrijven over een situatie waarin zij wel gediscrimineerd hadden. Degenen die iets hadden geschreven, discrimineerden vervolgens minder (Hing et al., 2002). Dat betekent dat public commitment wel belangrijk is, maar dat men er ook regelmatig aan moet worden herinnerd dat het nog niet altijd goed gaat. Dit blijkt ook uit studie van Moskowitz en Li (2011) waarin deelnemers situaties opnoemden waarin het hen niet lukte om iedereen gelijk te behandelen. Dit kwam ook naar voren in een review van Gill en Olson (2023).

3.2.5. Verminderen van welk type discriminatie?

Veel van de hierboven genoemde studies gaan over discriminatie op basis van huidskleur of ethische herkomst zoals die van Monteith (et al., 1996) en Crandall (et al., 2002). In verschillende studies is er gekeken of het veranderen van de perceptie van sociale normen effect heeft op de omgang van heteroseksuele personen met homoseksuele personen (Monteith et al., 1996; Tankard & Paluck, 2017; Zitek & Hebl, 2007). Er zijn verschillende aanwijzingen dat het inzetten van sociale normen ook kan werken voor het verminderen van discriminatie van vrouwen. In een aantal reviews over *gender based violence* wordt geconcludeerd dat sociale normen moeten veranderen om de positie van vrouwen te verbeteren (Ellsberg et al., 2015; Jewkes et al., 2015; Paluck et al., 2010; Vaitla et al., 2017). Er is nog nauwelijks onderzoek gedaan waarbij uitgetest is of sociale normen discriminatie ten aanzien van mensen met een beperking kunnen verminderen. Een uitzondering daarop is een studie van Botha en collega's (2017) waaruit blijkt dat zowel positieve normen (hoe het wel moet) als negatieve normen (hoe het niet) ervoor kunnen zorgen dat mensen

minder afstand willen houden ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Onder meer doordat de perceptie van de sociale norm veranderde. Daarnaast zijn er diverse studies die laten zien dat net als bij andere vormen van discriminatie, de perceptie van sociale normen van invloed is op hoe mensen met een beperking worden behandeld en of zij wel of niet gediscrimineerd worden (Crandall et al., 2018; Fraser et al., 2011; Norman et al., 2008; Norman et al., 2010). Bijvoorbeeld: uit onderzoeken van Araten-Bergman (2016), van Novak en collega's (2011) en van McDonnall & Lund (2020) is gebleken dat mensen met een beperking eerder worden aangenomen als dit past binnen de normen en of het beleid van het bedrijf of datgene wat de leidinggevenden uitdragen.

TIPS VOOR IN DE PRAKTIJK

Doen

- Maak zichtbaar in een wijk, een school of een bedrijf (of in een andere groep) wat er gebeurt om discriminatie tegen te gaan. Beter is om te laten zien wat er gebeurt voor gelijke behandeling of diversiteit. Zet mensen en hun acties (hoe klein ook!) in de spotlight en *frame* dit als een positieve ontwikkeling. Voorbeeld: '*Het lijkt erop dat steeds meer mensen in onze wijk zich uitspreken tegen discriminatie en vinden dat het past bij onze wijk om elkaar met respect te behandelen.*'
- Laat vriendschappen, of andere waardevolle relaties, zien tussen mensen die van elkaar verschillen: bijvoorbeeld tussen een hetero-jongen en een homo-jongen (zie praktijkvoorbeeld *Gelijk = gelijk?* in 3.8.4.) of tussen een islamitische heteroseksuele vrouw van Marokkaanse afkomst en een witte lesbische vrouw zoals eerder is gedaan in 'Broos'.
- Stimuleer mensen met gezag, status of populariteit om zich uit te spreken tegen discriminatie en voor gelijkheid. Maak deze mensen en hun statements zichtbaar.
- Stimuleer de samenwerking tussen verschillende personen en zelforganisaties. Maak hun gezamenlijke inspanningen om discriminatie te verminderen zichtbaar.
- Zorg voor hechte sociale verbanden waarin iedereen het gevoel heeft welkom te zijn. Wanneer mensen zich echt onderdeel voelen van een school, een stad of land dan is de kans groter dat zij de sociale normen die horen bij de school, de stad of het land gaan onderschrijven. Wanneer mensen het gevoel hebben er eigenlijk niet bij te (mogen) horen op school, in de stad of in het land dan hebben de antidiscriminatie-normen van een school, stad of land geen invloed op hen.

>>

Niet doen

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

3.3. Confronteren en bewustwording stimuleren

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

Bewustwordingstrainingen blijken lang niet altijd effectief. Uit een review van Costa (2024) blijkt zelfs wanneer het gaat om het verminderen van discriminatie op de werkvloer, bewustwordingstrainingen een van de minst effectieve aanpakken is. Het werkzame mechanisme rondom 'bewustwording' werkt dus minder eenvoudig als verondersteld wordt en het werkt niet bij iedereen. Het werkt met name voor mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren. Als deze mensen geconfronteerd worden met het gegeven dat zij zelf ook (impliciete) vooroordelen en stereotypen hebben, dan is het gevolg (=schakel 1) dat zij zich schuldig voelen of andere negatieve gevoelens ontwikkelen die ervoor zorgen (=schakel 2) dat zij (nog) meer hun best gaat

doen om de eigen vooroordelen en stereotypen onder de duim te houden ofwel onder controle te houden. Dat betekent dat men goed op de eigen vooroordelen en stereotypen gaat letten. Dit leidt (=schakel 3) ertoe dat mensen ook echt daadwerkelijk minder discrimineren.

Schema van het werkzame mechanisme bewustwording

3.3.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte toelichting van het bewijs:

(1) Intrinsieke motivatie en confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen leidt tot bewustwording en negatieve gevoelens

We hebben bijna allemaal vooroordelen en stereotiepe opvattingen ook als we dat niet willen (Devine, 1989). Om te voorkomen dat dit invloed heeft op ons gedrag, moeten we hier eerst mee geconfronteerd worden, zodat er bewustwording kan ontstaan (Monteith, 1993). Bewustwording kan definieert kunnen worden als het moment dat men realiseert dat er een verschil bestaat tussen het eigen handelen op basis van stereotypen of vooroordelen enerzijds en de eigen norm om niet bevooroordeeld te zijn, anderzijds. Bewustwording is lastig te meten maar gaat gepaard met negatieve gevoelens zoals schuldgevoelens en die zijn wel goed te meten. In verschillende studies is bewijs gevonden dat confrontatie met de eigen vooroordelen en stereotypen kan leiden tot negatieve gevoelens. Mensen realiseren zich dan dat zij toch meer vooroordelen hebben dan dat zij hadden gedacht (Burns et al., 2017; Monteith, 1993; Monteith et al., 2002; Monteith & Ashburn-Nardo 2010, Monteith, 1996; Parker et al., 2018; Wood et al., 2025).

Bovenstaand proces van bewustwording volstrekt zich meestal alleen bij mensen die vooroordelen van tevoren al afkeuren. Bij mensen die geen moeite hebben met discriminatie werkt het niet (Monteith, 1993). Het gaat namelijk om het ervaren dat men anders handelt dan volgens de eigen normen. Als de norm is dat stereotypen en vooroordelen niet problematisch zijn, dan leidt confrontatie niet tot bewustwording. Het werkt alleen bij mensen die het echt vervelend vinden om te merken dat ze vooroordelen of stereotypen hebben (Burns et al., 2017; Butz & Plant, 2009; Plant & Devine, 1998; Plant et al., 2003; Hofmann et al., 2005). Wanneer iemand vooral geraakt is door hoe het eruit ziet voor de buitenwereld, is dat meestal niet voldoende om echte verandering teweeg te brengen (Devine et al., 2002). Bij mensen zonder een *intrinsieke motivatie*, kan er bij een confrontatie of bewustwording juist een averechts of geen effect voorkomen (Han et al., 2014). Maar helemaal zwart of wit is het niet: een recente studie vond namelijk aanwijzingen dat mensen die niet sterk intrinsiek gemotiveerd zijn soms ook door confrontatie beter op hun eigen stereotypen gaan letten (Burns & Monteith, 2019). Echter, beter werkt het wanneer zij gemotiveerd worden vanuit de

sociale norm (zie 3.2.). De mensen voelen zich niet schuldig of vervelend maar passen hun gedrag aan omdat zich willen gedragen volgens de sociale normen.

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

‘Kleurenblind’

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

2) Bewustwording en negatieve gevoelens > letten op eigen vooroordelen en stereotypen

Mensen die zich bewust worden van hun eigen vooroordelen en stereotypen, en zich hier schuldig over voelen, proberen op verschillende manieren deze onder controle te houden (Amodio et al., 2007; Butz & Plant, 2009; Monteith, 1993; Monteith et al., 2002). Zij proberen hun impliciete vooroordelen en stereotypen te monitoren om ze onder de duim te kunnen houden. Dit houdt in dat mensen die negatieve gevoelens (hebben) ervaren, omdat zij zich realiseren zich niet zo onbevooroordeeld te gedragen als ze hoopten, goed gaan letten op hun eigen gedrag. Zij letten erop of er een conflict is tussen hun automatisch geactiveerde stereotiepe beelden en de eigen doelen om gelijkheid na te streven en niet te discrimineren (Amodio et al., 2008; Gonsalkorale et al., 2011). Dit waarnemen gebeurt door te letten op aanwijzingen (*cues*) zoals stereotiepe afbeeldingen. Zo monitort iemand (met intrinsieke motivatie) zichzelf en let op of er niet stereotiep wordt gereageerd (Monteith et al., 2010).

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

Mensen die zich bewust zijn van hun eigen gedrag, kunnen dit bijsturen zodra zij merken te reageren vanuit stereotypen of vooroordelen. Ze houden even in – al is het maar een fractie van seconden – wanneer zij het gevoel hebben opnieuw bevooroordeeld te handelen (Monteith et al., 2002). In die pauze wordt onbewust (automatisch) bevooroordeeld gedrag onderbroken en dit gedrag geprobeerd bij te stellen (Monteith et al., 2002). Doordat dit conflict wordt waargenomen, kunnen mensen met intrinsieke motivatie hun handelen aanpassen en kiezen zij de juiste manier van reageren (Amodio et al., 2008; Gonsalkorale et al., 2011). Met als resultaat minder discriminatie (Burns et al., 2017). Een recente meta-analyse van Wood en collega's (2025) bevestigt dat confrontatie effectief is om te zorgen dat mensen minder stereotyperen. De geconfronteerde persoon ervaart hierdoor een conflict tussen het vertoonde gedrag en de eigen intrinsieke waarde, wat leidt tot zelfreflectie en het bijsturen van gedrag. Wanneer iemand veel oefent in deze manier van zelfregulatie, gaat dit proces steeds sneller en automatischer (Monteith et al., 2009). Deze resultaten sluiten aan bij een reeks aan onderzoeken die bewijzen dat mensen door middel van een sterke intrinsieke motivatie minder discrimineren (Chen et al., 2014; Dunton & Fazio, 1997; Gawronski et al., 2008b; Gordijn et al., 2004; Legault et al., 2011; Towles-Schwen & Fazio, 2003; Ziegert & Hanges, 2005).

Onbewust gedrag

Het proces van het leren beheersen van stereotypen kan geheel onbewust verlopen (Johns et al., 2008; Moskowitz 2010; Moskowitz et al., 1999; Moskowitz & Li, 2011; Moskowitz et al., 2000). Persoonlijke doelen, zoals het streven om anderen gelijk te behandelen, kunnen onbewust worden geactiveerd om vervolgens het gedrag te sturen (Bargh & Chartrand, 1999). Dit wordt ook wel *priming* genoemd. Priming werkt echter alleen bij mensen die al intrinsiek en duurzaam gemotiveerd zijn om anderen gelijk te behandelen (Felten & Broekroelofs, 2018). Lees hier meer over in het rapport *Priming* onder het kopje *het duurzame doel om iedereen gelijk te behandelen*.

3.3.2. Waarom werkt het mechanisme?

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

3.3.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

- **Bij alleen externe motivatie.** Bewustwordingstrainingen hebben doorgaans geen effect op mensen zonder doelen op het gebied van diversiteit of gelijke behandeling, aldus een review van Gill en Olson (2023). Belangrijk is dat gemotiveerd zijn betekent dat iemand zich oprecht naar of schuldig voelt wanneer die beseft toch vooroordelen of stereotypen te hebben.
  Puur het vervelend vinden hoe je overkomt op de buitenwereld (externe motivatie) is niet genoeg om te voorkomen dat impliciete vooroordelen en stereotypen invloed hebben. Dit laten verschillende studies zien (Amodio et al., 2008; Devine et al., 2002, Legault et al., 2007; Gonsalkorale et al., 2011; Plant & Devine, 1998; Plant et al., 2010; Ratcliff et al., 2006). Dit sluit aan bij de bevindingen van experimenteel onderzoek waaruit blijkt dat mensen die geen sterke norm hebben om iedereen gelijk te behandelen, zich vaak wel bewust zijn van de discriminerende inhoud van bepaalde uitspraken die zij onderschrijven (Fetz & Müller, 2020). Zij hebben dus geen gebrek aan bewustwording, maar vinden discrimineren eenvoudigweg niet zo problematisch. Tegelijk laat een studie van Burns en Monteith (2019) zien dat mensen met uitsluitend externe motivatie soms toch baat kunnen hebben bij een confrontatie, mits die motivatie wordt aangesproken via sociale normen (zie werkzaam mechanisme 3.2.) in plaats van via intrinsieke motivatie.
  - Omdat intrinsieke motivatie cruciaal is voor het proces van bewustwording, is het verplicht stellen van bewustwordingstrainingen lastig. In een studie bleek bijvoorbeeld dat managers zich na afloop van een verplichte training juist negatiever gedroegen tegenover niet-witte medewerkers (Sanchez & Medkik, 2004). Verplichte deelname kan er bovendien toe leiden dat deelnemers de trainingen gaan ondermijnen (Bezrukova et al., 2016). Toch communiceert het verplicht stellen van trainingen wel de norm dat de organisatie discriminatie wil tegengaan en inclusie belangrijk vindt (Bezrukova et al., 2016; Carter et al., 2020). Een alternatief is om trainingen niet verplicht te maken, maar invloedrijke collega's in te zetten om andere collega's te overtuigen deel te nemen (Devine & Ash, 2022). Voor leidinggevenden kan daarnaast worden

overwogen om competenties rond het herkennen en tegengaan van discriminatie - bij zichzelf en bij anderen - op te nemen in hun functieprofiel, zodat zij hierop geselecteerd en beoordeeld kunnen worden (Felten et al., 2025b).

- **Als je jezelf vrij acht van vooroordelen.** Het is essentieel om te beseffen dat ook jijzelf vooroordelen of stereotypen kunt hebben. Wie denkt daar vrij van te zijn, mist de motivatie om eigen vooroordelen en stereotypen te herkennen en te verminderen (Gawronski et al., 2003; Gawronski et al., 2008; Glaser & Knowles, 2008).
  - Wanneer mensen zich zorgen maken dat zij mogelijk onbewust vooroordelen laten zien, staan ze ook meer open voor feedback daarover (Perry et al., 2015). Motivatie werkt dus alleen goed in combinatie met het besef dat je feilbaar bent: dat je – ondanks je goede bedoelingen – toch vooroordelen en stereotypen kunt hebben. Wie zichzelf zo ziet, is ontvankelijker voor confrontatie met de eigen vooroordelen. Een belangrijk risico van bewustwordingstrainingen, is dat deelnemers kunnen denken dat zij na afloop 'klaar' zijn met het voorkomen van discriminatie, en daardoor minder actief blijven (Eberhardt, 2020). Het blijft dus nodig om jezelf te zien als feilbaar, zowel voor als na een training.
  - Sommige mensen staan juist niet open voor zulke confrontaties en reageren defensief wanneer hun onbewuste vooroordelen zichtbaar worden (Howell et al., 2024; Vitriol et al., 2024). Zo'n reactie kan voortkomen uit frustratie over het gebrek aan controle over de eigen vooroordelen (Vitriol et al., 2024). Wat defensieve reacties kan verminderen, is om vooraf een minder bedreigende test te doen (Vitriol & Banaji, 2024). Mensen willen namelijk consistent reageren: wie rustig reageert op de eerste test, doet dat daarna ook eerder op de tweede (Vitriol & Banaji, 2024).
- **Als de nadruk ligt op 'iedereen heeft vooroordelen'.** Wanneer de nadruk ligt op het idee dat 'iedereen vooroordelen heeft', kan dat een averechts effect hebben. Trainingen die vooral gericht zijn op bewustwording van onbewuste vooroordelen of stereotypen, kunnen onbedoeld de indruk wekken dat zulke vooroordelen 'nu eenmaal' onbewust en oncontroleerbaar zijn - en dus minder ernstig (Carter et al., 2020; Gill & Olson, 2023). Experimenteel onderzoek van Duguid en Thomas-Hunt (2015) laat zien dat een boodschap als 'veel mensen hebben stereotypen en je moet proberen dat te voorkomen' juist kan leiden tot meer stereotypering. Een effectievere boodschap is: 'veel mensen doen hun best om niet te handelen naar hun stereotiepe beelden'. Wanneer stereotypering als iets normaals wordt voorgesteld, vinden mensen het minder erg (Duguid & Thomas-Hunt, 2015), wat aansluit bij onderzoek naar sociale normen (zie 2.3.). Ook Vitriol en Moskowitz (2021) vonden dat het effectief is om mensen met hun vooroordelen te confronteren (bijvoorbeeld via een test), maar dan wel met de boodschap dat het normaal is om zulke 'biases' te hebben en dat het mogelijk is om deze onder controle te krijgen. Cruciaal is dat deelnemers vertrouwen krijgen in hun eigen vermogen om hun onbewuste vooroordelen en stereotypen te beheersen (Carter et al., 2020).
- **Als je sterke vooroordelen hebt**. Bewustwording van onbewuste vooroordelen werkt vooral als juist die onbewuste vooroordelen het probleem zijn. Wanneer mensen vooral expliciete – dus bewuste vooroordelen hebben dan heeft zo'n aanpak weinig zin (Felten et al., 2016). Voorkomen moet ook worden dat al het discriminerende gedrag wordt toegeschreven aan onbewuste vooroordelen, terwijl discriminatie ook bewust kan plaatsvinden (Tate & Page,

2018). Voor mensen met sterke expliciete vooroordelen heeft het weinig effect om hen te confronteren met hun onbewuste vooroordelen (Kroon et al., 2022). Dat geldt ook voor mensen met sterke onbewuste vooroordelen (Kroon et al., 2022). Kortom: bewustwordingstrainingen werken vooral bij mensen die niet al te sterke vooroordelen hebben.

- **Als iemand 'niet bij de les' is.** Om vooroordelen of stereotypen te controleren, moet iemand 'bij de les blijven'. Als mensen worden afgeleid door een extra taak, krijgen zij moeilijker hun vooroordelen onder controle (Blair, 2002; Bodenhausen, 1990; Govorun & Payne, 2006; Richeson et al., 2003). Maar ook door slaapgebrek en vermoeidheid (Buzinski & Kitchens, 2017; Ghumman & Barnes, 2013), tijdsdruk (Razenberg et al., 2018) en alcoholgebruik kan men het eigen gedrag minder goed controleren (Bartholow et al., 2006).
  - Motivatie kan er wel voor zorgen dat iemand beter om kan gaan met de eigen beperkingen. Al zit daar ook een beperking aan: hoe gemotiveerd men ook is, er zit een grens aan wat iemand fysiek en mentaal aankan (Vohs et al., 2012).
- **Als je puber bent.** Hersenen van pubers zijn nog niet volledig in staat om zelfcontrole uit te oefenen (Nairn & Fine, 2008; Steinberg, 2008; Shulman et al., 2016). Hersenwetenschapper Eveline Crone (2008) legt uit, in haar bekende boek 'Het puberbrein', dat de prefrontale cortex nog niet volledig is ontwikkeld bij pubers wat maakt dat het onderdrukken van impulsen, juist erg moeilijk is voor hen. Dat geldt in het bijzonder in situaties van *peer pressure* (Crone, 2008) of in situaties van grote emoties. *In the heat of the moment* is het moeilijk voor een puber om zichzelf onder controle te houden (Casey & Caudle, 2013). Ook al wil een puber zijn best doen om zichzelf te beheersen, als hij of zij denkt dat dit gedrag normaal is onder peers dan is de kans groot dat de puber hetzelfde gedrag van de peers toepast. We zien dit vaak bij risicogedrag zoals roken (Perrine & Aloise-Young, 2004). Mogelijk is dit met bevooroordeeld of stereotiepe gedrag hetzelfde.
- **Als je geen ruimte krijgt om te leren**. Geconfronteerd worden met eigen vooroordelen of stereotypen kan enigszins spannend of bedreigend zijn, waardoor iemand 'door de zenuwen' juist meer vooroordelen en stereotypen laat zien (Frantz et al., 2004). Maar wanneer deelnemers van tevoren in hun zelfvertrouwen of goede bedoelingen worden bevestigd en/of ruimte krijgen om fouten te maken en te leren, dan valt deze bedreiging weg (Frantz et al., 2004; Goff et al., 2008). Het is belangrijk om mensen op hun gemak te stellen en te laten weten dat zij fouten mogen maken.
- **Oefenen met vaardigheden.** Het is belangrijk dat mensen daadwerkelijk kunnen oefenen met het aanleren van vaardigheden om zichzelf voortdurend te monitoren en bij te sturen, zo blijkt uit verschillende studies (Bezrukova et al., 2016; Carter et al., 2020; Gill & Olson, 2023; Kulik & Roberson, 2008). Een training mag dus niet blijven steken bij bewustwording alleen, maar moet gericht zijn op gedragsverandering (Carter et al., 2020; Okeahialam et al., 2025; Schmader et al., 2022). Dat vraagt vaak om een wat langere cursus: diversiteitstrainingen blijken over het algemeen effectiever naarmate ze langer duren (Bezrukova et al., 2016). Korte interventies die mensen slechts herinneren aan hun impliciete bias hebben doorgaans weinig effect (Costa, 2024). Het is daarom aan te raden deelnemers concrete handvatten te bieden om te oefenen met het herkennen van discriminatie en hierover op een constructieve manier het gesprek aan te gaan binnen de organisatie (Kim & Roberson, 2022).

- **Als systemen in de organisatie niet veranderen.** Bewustwordingstrainingen die bedoeld zijn om bijvoorbeeld werving & selectie of doorstroom te verbeteren, werken vooral als ze gepaard gaan met veranderingen in processen en sociale normen binnen de organisatie (Carter et al., 2020; Schmader et al., 2022). Anders bestaat het risico dat discriminatie wordt teruggebracht tot een individueel probleem, terwijl het juist een collectieve en organisatorische verantwoordelijkheid is (Metinyurt et al., 2021). Effectiever is het om trainingen te geven aan teams die gezamenlijk beslissingen nemen, in plaats van individuele medewerkers (Gill & Olson, 2023). Zelfs als een training individuele houdingen verandert, kunnen organisatiecultuur en - systemen deze effecten weer tenietdoen (Schmader et al., 2022). Zo is het bijvoorbeeld van belang dat bij beslissingen over instroom of doorstroom voldoende tijd wordt genomen om te controleren of deze niet beïnvloed worden door onbewuste vooroordelen (Gill & Olson, 2023). Het objectiveren van wervings-, selectie- en doorstroomprocessen is daarom essentieel (zie 3.6.1.).

TIP

Maak bewustwordingstrainingen op maat voor verschillende doelgroepen (Carter et al., 2020; Gill & Olson, 2023). Mensen van kleur hoeven vaak minder te leren over racisme dan witte mensen en hebben bijvoorbeeld eerder de behoefte om te leren omgaan met de vooroordelen van anderen (Carter et al., 2020).

3.3.4. Voorbeelden type interventies

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

Er zijn in de praktijk, ook apps gericht op de bewustwording. Zo'n app is te beschouwen als een onlinetraining. Maar of het creëren van bewustwording op deze manier effectief is, weten we niet omdat er onderzoek naar ontbreekt. Ook zijn er diverse films gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen, maar ook hier is nog geen onderzoek naar gedaan.

Wie kan het beste de confrontatie doen?

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

Wanneer Zwarte mensen witte mensen confronteren met hun vooroordelen of stereotypen, wordt dit vaak als 'overdreven' gezien. Die reactie is er veel minder wanneer dezelfde confrontatie komt van een wit persoon (Rasinski & Czopp, 2010). In dat onderzoek werd witte deelnemers een discriminerende opmerking van een andere witte persoon voorgelegd. In de ene testsituatie werden zij hiermee geconfronteerd door een Zwarte vrouw en in de andere situatie door een witte vrouw, en in een derde situatie helemaal niet. De witte deelnemers accepteerden de confrontatie duidelijk beter van een wit persoon dan van een Zwart persoon (Rasinski & Czopp, 2010). Een vergelijkbaar patroon kwam naar voren in een studie van Munger (2017). Witte mannelijke Twittergebruikers die racistisch opmerkingen maakten, pasten hun gedrag aan wanneer zij werden aangesproken door andere witte mannen, maar niet – of nauwelijks – als zij werden aangesproken door Zwarte mannen. Ook Gulker en collega's (2013) vonden dat confrontaties door Zwarte personen sneller worden afgedaan als 'klagen'. Dat sluit aan bij bevindingen van Kaiser en Miller (2001): wanneer een Zwarte persoon discriminatie benoemt als verklaring voor een slechte testuitslag, beoordelen witte mensen die persoon eerder als een 'klager' (Kaiser & Miller, 2001).

Deze onderzoeken wijzen erop dat witte mensen vaak met twee maten meten: zij accepteren kritiek op racisme makkelijker van andere witte mensen dan van Zwarte mensen – terwijl het juist Zwarte mensen zijn die hier de meeste ervaring mee hebben. Vanuit strategisch oogpunt kan het daarom soms effectiever zijn om bondgenoten – mensen die zelf niet tot de gediscrimineerde groep behoren - te laten pleiten voor de aanpak van discriminatie. >>

Tegelijkertijd laten andere studies zien dat dit niet altijd zo is. Wallace en collega's (2024) vonden gemengde resultaten: zowel mensen uit de gediscrimineerde groep zelf als bondgenoten kunnen effectief zijn. Dat lijkt samen te hangen met wie overtuigd moet worden. Ganegoda en collega's (2024) toonden aan dat bondgenoten overtuigender zijn bij mensen die zich niet identificeren met de gediscrimineerde groep, terwijl juist mensen uit de gediscrimineerde groep zelf overtuigender zijn voor mensen die wel die identificatie voelen (Ganegoda et al., 2024). Simpel gezegd: wanneer veel weerstand wordt verwacht in een gesprek over racisme, kan het strategisch zijn om een wit persoon het woord te laten doen. Bij minder weerstand, of wanneer mensen zich kunnen inleven in de ervaring van mensen van kleur, werkt het beter als een persoon van kleur of een Zwarte persoon dit doet. Hetzelfde principe geldt bij andere vormen van discriminatie: bij seksisme kan een man effectiever zijn als pleitbezorger, en bij homofobie een hetero.

Een strategische keuze voor een wit persoon kan echter ook nadelen hebben. Gulker en collega's (2013) waarschuwen dat dit de status quo juist kan bevestigen. Bijvoorbeeld door het stereotype te versterken dat witte mensen de 'deskundigen' zijn. Bovendien blijkt bij interpersoonlijk contact – een-op-een – de confrontatie door een Zwarte persoon juist meer effect kan hebben. Witte mensen ervaren in dat geval meer schuld en zelfkritiek, wat verandering kan stimuleren (Czopp et al., 2006). Een vergelijkbaar effect is gevonden bij onderzoek naar homofobie en onderzoek over seksisme. Wanneer het slachtoffer de dader zelf aanspreekt, roept dat schuldgevoelens op die tot gedragsverandering kunnen leiden (Saunders & Senn, 2009).

3.3.5. Verminderen van welk type discriminatie?

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

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

TIPS VOOR IN DE PRAKTIJK

Doen

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

Niet doen

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

3.4. Flexibel denken door counterstereotypen

Stereotypen verminderen is lastig. Ze worden automatisch actief in het brein, vaak zonder dat iemand het doorheeft (Gawronski & Bodenhausen, 2006). Zo kun je bij het woord *brandweer* automatisch mannen met helmen voor je zien, terwijl je rationeel weet dat er ook vrouwen bij de brandweer werken.

Bewustwording van stereotypen kan wel helpen om houdingen te veranderen, maar dat werkt alleen onder bepaalde voorwaarden en verschilt per groep. Bovendien bestaat het risico dat juist die stereotypen onbedoeld worden bevestigd in plaats van verminderd (Stewart et al., 2021). Het proberen te weerleggen van (negatieve) stereotypen is dus erg complex gebleken (Gawronski et al., 2008): wanneer je een stereotiep probeert te ontkennen dan wordt deze juist actief in je brein (Galinsky & Moskowitz, 2007). Als je zegt dat je vooral bij de brandweer *niet* moet denken aan mannen met helmen op, is dat waarschijnlijk precies het beeld wat je voor je ziet. Dat komt omdat de associatie tussen het stereotiep en de groep waarover het stereotiep gaat wordt versterkt, zodat het genoemd wordt, ook als je het ontkent. Uit onderzoek blijkt ook dat als je praat met mensen uit je omgeving over een stereotype, dit stereotype verder verspreid wordt; ook als je het er niet mee eens bent (Bratanova & Kashima, 2014). Wat het extra lastig maakt, is dat wanneer iemand weet dat jij die ander wil overtuigen dat stereotypen niet kloppen, en je laat die ander daarom bijvoorbeeld een persoon zien op een plaatje die afwijkt van het stereotype (een counterstereotype), dan wordt deze niet stereotiepe persoon door de ander vaak gezien als de 'uitzondering' die de regel bevestigt (Hewstone & Hamberger, 2000; Richards & Hewstone, 2001). Mensen proberen dus vaak bewust vast te houden aan hun stereotiepe beelden, ook als je laat zien dat deze beelden niet kloppen. Stereotypen verminderen is daardoor bijzonder moeilijk (Felten et al., 2024b; Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016).

Maar wat wel kan werken, is als mensen actief denken aan counterstereotypen *zonder* zich ervan bewust te zijn dat de bedoeling is dat zij op deze manier minder stereotiep gaan denken. Met counterstereotypen worden bedoeld: tegenovergestelde (anti) stereotypen, ofwel beelden die inconsistent zijn met de stereotypische beelden, zoals bij 'moslim hipster' of 'vrouwelijke brandweerman' (Prati et al., 2015b). Dat counterstereotypen kunnen werken om uitingen van stereotypen, vooroordelen of andere vormen van 'bias' te verminderen komt naar voren uit diverse studies (Ramasubramanian et al., 2020). Dit effect blijkt verklaard te kunnen worden doordat denken aan counterstereotypen leidt tot meer flexibel en creatief denken (Prati et al., 2015a; Prati et al., 2015b; Vasiljevic & Crisp, 2013). De counterstereotypen waarover nadenkt hoeven niet gerelateerd te zijn aan de groep of persoon waarvan je de stereotypen of vooroordelen wilt verminderen (Prati et al., 2015a).

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

Schema van het werkzame mechanisme counterstereotypen

3.4.1. Bewijs voor effect

Per schakel volgt een korte toelichting van het bewijs:

(1) Denken aan counterstereotypen > flexibel en creatief denken

Als je mensen aan counterstereotypen wil laten denken, dan kun je mensen een opdracht geven waarbij ze stil moeten gaan staan bij een (fictief) persoon die niet voldoet aan het stereotype. Bijvoorbeeld een opdracht waarin je iets leest over een vrouwelijke automonteur en iets over haar moet opschrijven. Door zo'n opdracht te maken, ga je actief nadenken over een 'counterstereotype', zoals gebeurde in de studie van Gocłowska en anderen (2013). In verschillende studies is aangetoond dat denken aan een counterstereotypen het flexibele denken stimuleren (Damer et al., 2017; Damer et al., 2017; Di Bella & Crisp, 2015; Gocłowska et al., 2013; Prati et al., 2015a). Flexibel denken is het vermogen om anders te denken en verder te denken dan dat iemand normaal doet. Ten gunste van 'anders denken'. Het denken wordt aangepast aan wat nieuwe situaties vragen van gedrag en denk strategieën, en wijken af van gewoonte in denken (Nijstad et al., 2010). Dit is in lijn met onderzoek dat laat zien dat veel mensen worden verrast door counterstereotypen. Wanneer je leest over een vrouw die werkt bij de brandweer, had je dat misschien niet verwacht en prikkelt het je om op andere manier te gaan denken (Prati et al., 2015b). Als stereotypen geactiveerd worden, zorgt dit ervoor dat iemand juist minder flexibel kan denken (Marsh et al., 1999; Ward, Smith, & Vaid, 1997).

Mogelijk leidt het in aanraking komen met counterstereotypen ook op lange termijn tot meer creatief denken. Onderzoek laat zien dat vrouwen die werken in de techniek of wiskunde, ook minder 'vooringenomen' denken. Dit komt mogelijk doordat zij veel in aanraking komen met counterstereotypen, sterker nog, zij zijn zelf een counterstereotype. Wanneer vrouwen zelf aangegeven weerbaar te zijn geworden door de jaren heen tegen deze stereotypen, zijn ze ook beter in het open en niet-vooringenomen denken (DiBella & Crisp, 2015). De uitkomsten komen ook overeen met het Categorization-Processing-Adaptation-Generalization (CPAG) model van Crisp en Turner (2011) die beschreven hoe mensen zich cognitief aanpassen wanneer zij diversiteit en counterstereotypen ervaren. In het geval dat mensen gemotiveerd zijn en daartoe in staat zijn, kan het ervaren van diversiteit, op de lange termijn, zorgen voor meer flexibel denken.

Diversiteit binnen de groep laten zien

Foto's van mensen tonen die niet voldoen aan het stereotype (counterstereotypen) is belangrijk, maar ook diversiteit binnen een groep laten zien is van belang. Zowel uit veldonderzoek als onderzoek in een laboratorium, blijkt dat de diversiteit binnen de groep laten zien tot minder vooroordelen leidt ten aanzien van die groep (Dasgupta et al., 1999; Er-rafiy & Brauer, 2013; Hsieh et al., 2021). Een voorbeeld: in een Frans onderzoek werd een poster getoond van Arabische Fransen die allemaal erg van elkaar verschilden onder het motto: '*Wat we gemeen hebben? Dat we anders zijn*'. Het bleek dat studenten minder vooroordelen kregen over Arabische Fransen in vergelijking met de controlegroep (Er-rafiy & Brauer, 2013).

(2) Meer flexibel en creatief denken → minder stereotypen

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

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

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

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

Priming

Het blootstellen van mensen aan counterstereotypen kan worden gezien als een vorm van *priming:* het onbewust activeren van kennis, gevoelens of doelen (Dijksterhuis, 2006; Felten & Broekroelofs, 2019). Zo'n *prime* wekt een bepaalde associatie op, die vervolgens automatisch wordt toegepast op andere situaties, mensen of gebeurtenissen (Power et al., 1996). Priming is daarmee een voorbeeld van het impliciete geheugen: eerdere ervaringen beïnvloeden gedrag zonder dat iemand zich dit bewust is (Schacter & Buckner, 1998). Kortom: een onbewuste prikkel roept iets anders op – een gevoel, gedachte, gedrag of doel – waardoor iemand anders reageert zonder dat door te hebben. Een belangrijke kanttekening is dat veel primingonderzoek in laboratoria plaatsvindt, waardoor de toepasbaarheid in de praktijk onzeker blijft.

3.4.2. Waarom werkt het mechanisme?

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

3.4.3. Wanneer werkt het mechanisme niet?

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

nieuwsgierig zijn, werden geprikkeld en gemotiveerd door het denken aan counterstereotypen terwijl counterstereotypen mensen die intellectueel nieuwsgierig zijn bijzonder niet prikkelen en motiveren (Damer et al., 2017).

- **Met een te duidelijke opdracht.** Wanneer je wilt dat mensen aan counterstereotypen denken, is het belangrijk om hen niet expliciet te vragen 'denk niet stereotiep, maar aan een antistereotiep'. Zo'n instructie activeert niet alleen het counterstereotype, maar juist ook het stereotype zelf (Galinsky & Moskowitz, 2007). Belangrijk is om mensen een voorbeeld te geven van een counterstereotiep (bijvoorbeeld een vrouwelijke automonteur) en hen te stimuleren hier actief aan te denken bijvoorbeeld door te vragen om iets over haar op te schrijven zoals gebeurde in de studie van Gocłowska en anderen (2013) of door hen gewoon een verhaal goed te lezen van iemand die counterstereotiep is (Damer, Webb, Crisp, 2017).
- **Bewust van de bedoeling.** In een onderzoek van Sassenberg en anderen (2017) wordt duidelijk dat het alleen werkt als mensen niet in de gaten hebben dat dit voor de volgende oefening relevant is. Hoe dat werkt werd duidelijk in een onderzoek van Kawakami en anderen (2007): te zien was dat wanneer deelnemers eerst geoefend hebben met counterstereotypen en direct daarna een taak krijgen om bijvoorbeeld een goede kandidaat te vinden voor een functie, dan is er geen effect op het verminderen van stereotypen doordat deelnemers zich dan realiseren dat ze misschien beïnvloed worden in hun taak door het oefenen met counterstereotypen en daardoor juist wel weer stereotiep reageren. In andere woorden: deelnemers zijn zich dan bewust van de beïnvloeding die heeft plaatsgevonden en proberen die beïnvloeding teniet te doen. Het is dus belangrijk dat deelnemers er niet bewust van zijn dat het oefenen van counterstereotypen hun gedrag beïnvloedt. Dit kan bijvoorbeeld via afleiding; als deelnemers ook nog een andere taak krijgen, is het moeilijker om te proberen niet beïnvloed te worden en is het effect van het oefenen van counterstereotypen groter (Kawakami et al., 2005).
- **Als counterstereotypen bedreigend zijn.** In een studie van Cooper & Burns (2021) werden jongeren blootgesteld aan counterstereotypen. Dit hielp meisjes om minder stereotiepe keuzes te maken. Bij jongens gebeurde echter het tegenovergestelde: zij maakten juist meer stereotiepe keuzes. Zij zagen een afbeelding waarop alleen meisjes een muziekinstrument bespeelden, waarna zij zelf een instrument moesten kiezen. Mogelijk riep dit beeld een gevoel van uitsluiting of bedreiging op, waardoor hun keuzes juist sterker stereotiep werden.

3.4.4. Voorbeelden type interventies

Niet stereotiep denken wordt in de praktijk nog weinig toegepast in interventies. In wetenschappelijke studies zijn echter diverse werkvormen onderzocht. Een veelgebruikte aanpak is het simpelweg laten zien van mensen die niet passen binnen het gangbare stereotype (Dasgupta & Asgari, 2004). Dit sluit aan bij een review uit de gezondheidzorg, die organisaties aanraadt om experts van kleur en andere minderheidsgroepen als spreker of trainers in te zetten, zodat medewerkers vanzelf in aanraking komen met counterstereotype rolmodellen (Marcelin et al., 2019). Andere onderzochte manieren zijn: mensen laten bedenken welke counterstereotypen er zijn (Damer et al., 2019; Vasiljevic & Crisp, 2013), of hen vragen zich een persoon voor te stellen die duidelijk counterstereotiep is (Gocłowska et al., 2013).

3.4.5. Verminderen van welk type discriminatie?

Het denken aan counterstereotypen vermindert niet alleen vooroordelen of stereotypen ten aanzien van de specifieke groep waar men aan denkt, maar ook ten aanzien van andere groepen (Vasiljevic & Crisp, 2013). Dus bijvoorbeeld: in een onderzoek van Prati en collega's (2015) werden mensen gestimuleerd om counter-gender-stereotiep te denken. Vervolgens lieten ze minder stereotypen zien ten aanzien van niet alleen vrouwen maar ook ten aanzien van asielzoekers, mensen met een fysieke beperking, mensen die dakloos zijn en ouderen. Burns en anderen (2017) lieten zien dat deelnemers die oefenden met counterstereotiep denken, in het geval van 'wit' en 'zwart', daarna ook minder lachten om racistische grappen over Chinezen. Het denken aan counterstereotypen leidt dus tot flexibeler denken en dat heeft voordelen voor meerdere verschillende gestereotypeerde groepen.

3.5. Relatie tussen werkzame mechanismen

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

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

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

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

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

3.6. Andere werkzame mechanismen

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

3.6.1. Objectivering

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

Vraag iedere kandidaat naar competenties en scoor deze en ga niet af op je gevoel. Dat is de kern van objectief werven en selecteren.

Als je afgaat op systeem 1 ontstaan er sneller verkeerde inschattingen. Want of je een positief gevoel hebt met iemand hangt namelijk onder meer af van de herkomst van een persoon (McDonough et al., 2020). Onderzoek wijst dan ook uit dat impliciete vooroordelen en stereotypen beïnvloeden of iemand wel of niet wordt aangenomen (Kulik et al., 2007; Rooth, 2010). Zowel in het contact voor het interview, tijdens het interview en de beslissing maken na het interview hebben vooroordelen invloed (Derous et al., 2016). Maar de invloed van vooroordelen en stereotypen wordt minder wanneer je een gestructureerd interview houdt dan wanneer je een ongestructureerd interview houdt (Bragger et al., 2002; Brecher et al., 2006; de Kock & Hauptfleisch, 2018; Kutcher & Bragger, 2004; Levashina et al., 2014). Door gestructureerd interviewen wordt ook de invloed kleiner van het feit dat mensen een voorkeur hebben voor sollicitanten die op hen lijken (de Kock & Hauptfleisch, 2018; McCarthy et al., 2010). Een belangrijk onderdeel van gestructureerd interviewen is het werken met een scoreformulier: ook dat vermindert de invloed van vooroordelen te verminderen (Reilly et al., 2006).

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

Bij objectieve werving en selectie wordt er geselecteerd op basis van vooraf opgestelde competenties en via het voeren van een gestructureerd sollicitatiegesprek (Ministerie SZW, TNO & Ocullus Consultancy, 2020a). Het begint dus al bij het opstellen van de vacaturetest (Ministerie SZW, TNO & Ocullus Consultancy, 2020b) en het kiezen van objectieve criteria. Een criterium als ‘persoonlijke geschiktheid’ is bijvoorbeeld subjectief (McGinnity et al., 2021). De criteria moeten worden gekozen vanuit objectief beschreven gedrag die passen bij de strategie van de organisatie (Javidmehr & Ebrahimpour, 2015).

Al in de eerste ronde van selectie is het belangrijk om objectief te zijn (Ministerie SZW, TNO & Ocullus Consultancy, 2020c) dat geldt bij de brieven (idealiter via een formulier) en vervolgens de sollicitatiegesprekken (Ministerie SZW, TNO & Ocullus Consultancy, 2020d). In alle fasen van het proces ga je dus sollicitanten per functie-eis objectief vergelijken: dan bestaat er namelijk een grote kans dat de kandidaat niet op basis van stereotypen of vooroordelen wordt beoordeeld, maar op basis van relevante functie-eisen (Thijs, 2019). Een recente review concludeert dat het gestructureerd evalueren van kandidaten op basis van vaste criteria een van de meest effectieve manieren is om discriminatie in selectie te voorkomen (Costa, 2024). Ook Treffers en collega’s (2024) wijzen erop dat structurele interventies – zoals het standaardiseren van beoordelingscriteria en het gebruik van gestructureerde interviews – de invloed van vooroordelen verminderen en leiden tot objectievere besluitvorming.

Hetzelfde geldt voor promoties. Wanneer promotieprocessen geformaliseerd zijn, ervaren werknemers minder discriminatie in de organisatie (Hirsh & Lyons, 2010). Daarnaast blijkt dat promoties op basis van transparant gecommuniceerde competenties eerlijker worden gevonden, en dat werknemers hun organisatie rechtvaardiger beoordelen, wat samenhangt met meer tevredenheid over hun eigen baan (García-Izquierdo et al., 2012). Onderzoek van TNO bevestigt bovendien dat veel organisaties promotie-, evaluatie- en talentontwikkelingsprocessen verder kunnen formaliseren om gelijke kansen in doorstroom te bevorderen (Hulsegge et al., 2023).

Op deze manier wordt de invloed van impliciete vooroordelen en stereotypen – die vrijwel iedereen heeft – minder. Het 'onderbuikgevoel' is niet leidend, maar je bekijkt het juist rationeler. Zo wordt de kans op discriminatie kleiner. Mogelijk dat ook andere beslissingen, zoals bijvoorbeeld in het onderwijs geobjectiveerd kunnen worden om zo de invloed van vooroordelen en stereotypen te verminderen.

3.6.2. Extended contact/ vicarious contact

Door een vriend te hebben die op diens beurt weer bevriend is met iemand uit een gestigmatiseerde groep, kunnen vooroordelen verminderd worden. Dit heet *extended contact* en het effect hiervan is aangetoond in diverse studies (Lemmer & Wagner, 2015; Tropp et al., 2022; Turner et al., 2007; Wright et al., 1997; Zhou et al., 2018). Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer twee hetero-mannen een vriendschap hebben en een van de twee is ook bevriend met een homoman, dat dit een positief effect kan hebben voor beide heteromannen: hun vooroordelen of stereotypen worden verminderd. Een belangrijke voorwaarde is onder meer dat je wel de vriend uit de gestigmatiseerde groep kent: alleen weten van de vriendschap is niet voldoende (Stark et al., 2020). Dat direct zien van het goede contact tussen de persoon uit je eigen groep en de persoon uit de andere groep wordt ook wel *vicarious contact* genoemd (Vezzali et al., 2017). Idealiter ben je letterlijk getuige van de goede band tussen iemand die je ziet als 'eigen' die een vriendschap heeft met iemand van een gediscrimineerde groep. Ook via films of boeken kun je getuige zijn van een vriendschap (Mazziotta et al., 2011; Vezzali et al., 2019).

Het effect kan verklaard worden doordat het denken over de normen in de eigen groep verandert. Men bedenkt dat de eigen groep het goed vindt om met mensen uit de andere groep om te gaan (Tezanos-Pinto et al., 2010). Extended contact en vicarious contact werken via het mechanisme van sociale normen, alleen gaat het er niet om dat iemand discriminatie hoort afkeuren, maar dat je het goede voorbeeld krijgt van non-discriminatie door het zien van een vriendschap tussen iemand uit je eigen groep en de gediscrimineerde groep.

Deelnemers kunnen op verschillende manieren getuige zijn van een vriendschap. Cocco en collega's (2021) laten zien dat zowel de vorm waarin kinderen verhalen lezen over vriendschap tussen kinderen zonder en met beperking als de vorm waarin kinderen een film bekeken over zo'n vriendschap, beiden zorgden voor een positief effect op de kinderen zonder beperking. Dit gold onder meer voor de gedragsintentie om te spelen met kinderen met een beperking. Ook het

luisteren naar andere kinderen die vertellen over hun vriendschappen kan effectief zijn. In een studie van Vezzali en collega's (2015a) gingen kinderen zonder migratieachtergrond aan de slag om in groepjes samen te schrijven over vriendschappen die zij hadden met kinderen met een migratieachtergrond. Zo wisselden de kinderen ervaringen uit over dit onderwerp. De kinderen zonder migratieachtergrond die deelnamen, hadden drie maanden later meer vriendschappen met kinderen met een migratieachtergrond. Zelfs een boek over een groep fantasiefiguren die gediscrimineerd wordt en waar de hoofdpersoon vervolgens een vriendschap sluit met iemand uit de gediscrimineerde groep, kan werken als extended contact (Vezzali et al., 2015b). Dit leidt namelijk tot een verbeterde houding naar werkelijk buitengesloten groepen zoals migranten, vluchtelingen en homoseksuele personen (Vezzali et al., 2015b).

Extended contact en vicarious contact zijn niet altijd effectief. Zo had extended contact geen effect op het willen ingrijpen bij homofoob pesten (António et al., 2023). Een vicarious contact interventie in Finland had zelfs een averechts effect. In deze interventie werden verhalen voorgelezen over kinderen die van elkaar verschilden maar wel een vriendschap hadden (Mäkinen et al., 2024). Deze interventie had een averechts effect op de groep jongeren die minder gemotiveerd is om vooroordelen te verminderen, omdat zij geen sociale druk ervaarden om minder bevooroordeeld te zijn. Een mogelijke verklaring voor dit averechtse effect is dat de jongeren aanvoelden dat het doel van het verhaal was om hen minder bevooroordeeld te maken, maar als reactie daarop werd de groep juist méér bevooroordeeld. Een vergelijkbare interventie onder Finse scholieren (van 13 t/m 19 jaar) had meer effect onder de jongere groep dan de oudere groep jongeren. Bij die laatste groep waren ook negatieve effecten te zien (Liebkind et al., 2014).

3.6.3. Morele verheffing

Dit is een vrije vertaling van het begrip *moral elevation* en verwijst naar de emotionele reactie op morele schoonheid (Pohling & Diessner, 2016). Dat is een goede, onbaatzuchtige daad, een daad uit dank of een daad van zelfopoffering. Door het zien van een dergelijke daad, krijgen mensen het gevoel dat de mensheid goed is. Zij streven er zelf ook naar om een goed mens te zijn en minder vooroordelen te hebben, ook naar andere groepen. Het gaat volgens Haidt (2000) om een warm (*glowing*) gevoel in de borst dat ervoor zorgt dat mensen betere mensen willen zijn.

Morele verheffing kan onder meer vooroordelen verminderen naar homomannen (Lai et al., 2014) en van witte mensen naar niet witte mensen (Oliver et al., 2015). Ook kan morele verheffing het dehumaniseren van ethische groepen verminderen (Engels et al., 2024).

Een mogelijke verklaring voor het positieve effect van moral elevation is dat het een soort morele empowerment is. Het bevestigt mensen in hun normen en waarden omtrent gelijkheid en sociaal gedrag. Wanneer mensen eerst bevestigd worden in hun goede gedrag of intenties werkt het beter (Freeman et al., 2009; Oliver et al., 2015). Echter, het lange termijneffect is nog niet duidelijk (Pohling & Diessner, 2016). Ook werkt het mogelijk niet bij mensen die geloven in ongelijkheid tussen mensen (Freeman et al., 2009).

3.6.4. Denkbeeldig contact

Deze techniek is afgeleid van de contacttheorie van Allport (1954) en heet ook wel denkbeeldig contact (Turner et al., 2007). Deze methode wordt vooral gebruikt in situaties wanneer echt contact gevaarlijk kan zijn. Denk bijvoorbeeld aan mogelijke bedreigingen aan het adres van lhbtiqa+ personen wanneer zij heteroseksuelen ontmoeten die zeer lhbtiqa+ negatief zijn. Het gaat erom dat je je inbeeldt om een kort maar goed contact te hebben met iemand die bijvoorbeeld homo is of tot een andere etnische groep behoort. Door je voor te stellen hoe het is om dit gesprek te hebben en je voor te stellen dat dit gesprek positief verloopt, kun je in enige mate zowel impliciete als expliciete vooroordelen verminderen (Husnu & Crisp, 2010a; Moss-Racusin & Rabasco, 2018; Merritt et al., 2018; Miles & Crisp, 2014; Turner & Crisp, 2010; Turner et al., 2007; West et al., 2015). Het kan ook bijvoorbeeld gaan om het voor te stellen dat je samenwerkt (Husnu & Crisp, 2010b). Een studie van Vezzali en collega's (2020) liet zien dat denkbeeldig contact, in dit geval met kinderen met een beperking, ertoe leidt dat de kinderen zonder beperking, vaker de intentie hadden te reageren op buitensluiting en pestgedrag binnen de groep.

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

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

Denkbeeldig contact werkt bijzonder goed onder kinderen (Skinner & Meltzoff, 2019). Een onderzoek onder kinderen in Kroatië van 7 jaar tot 15 jaar liet zien dat het voor kinderen tot en met 11 jaar positieve effecten had op hun houding naar vluchtelingen, dat gold ook nog 2,5 maand later. Echter het werkte niet goed voor kinderen ouder dan 11 jaar (Vrdoljak et al., 2024). Uit een studie over homofoob pesten, bleek dat denkbeeldig contact effect had op meisjes jonger dan 16 jaar die waren na denkbeeldig contact vaker bereid om in te grijpen (António et al., 2023). Op de jongens en de meisjes ouder dan 16 jaar had dit geen effect (António et al., 2023).

Denkbeeldig contact werkt minder goed als mensen de andere groep al kennen (Hoffarth & Hodso, 2015) en is dan ook niet onderzocht ten aanzien van het verminderen van seksisme. Ook het

werkt minder goed als 'echt contact', maar het kan wel een bijdrage leveren aan het verminderen van vooroordelen (Brown & Paterson, 2016).

Wanneer denkbeeldig contact wordt gecombineerd met een opdracht tot *culturele bescheidenheid* blijkt het effectiever te zijn (Visintin & Lo Destro, 2024). Culturele bescheidenheid houdt in dat je open en nieuwsgierig bent naar culturele verschillen, erkent dat je nog veel te leren hebt over andere culturen en reflecteert op je eigen privileges en de ongelijkheid tussen culturele groepen. Met deze houding kan denkbeeldig contact angst nog beter verminderen (Visintin & Lo Destro, 2024).

Verschil tussen culturele competentie en culturele bescheidenheid

In de zorg worden er soms trainingen gegeven over *culturele competenties* of *culturele bescheidenheid*. Zowel culturele competentie als culturele bescheidenheid hebben als doel professionals beter toe te rusten om effectief en respectvol om te gaan met mensen uit verschillende achtergronden, maar de twee benaderingen vertrekken vanuit verschillende uitgangspunten. Culturele competentie legt de nadruk op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden over culturele verschillen. Het idee is dat een zorgverlener of professional effectiever kan handelen naarmate hij of zij meer weet over de gebruiken, waarden en overtuigingen van anderen. Binnen deze benadering wordt culturele kennis vaak gezien als iets wat aangeleerd en getraind kan worden, en daarmee als een voorwaarde voor goede, patiëntgerichte zorg (Stubbe, 2020).

Culturele bescheidenheid (*cultural humility*) is daarentegen ontstaan als reactie op dit competentiemodel. Critici wijzen erop dat trainingen die vooral de nadruk leggen op culturele kennis het risico lopen om groepen te stereotyperen of te reduceren tot vaste kenmerken (Ortega & Faller, 2011; Lekas et al., 2020). In plaats van te streven naar beheersing van kennis, benadrukt culturele bescheidenheid een voortdurende houding van zelfreflectie, kritische zelfevaluatie en openheid om van anderen te leren (Tervalon & Murray-García, 1998; Stubbe, 2020). Het vraagt van professionals dat zij stilstaan bij hun eigen positie, machtsrelaties en mogelijke vooroordelen, en dat zij bereid zijn om kennis en beslissingsmacht te delen met cliënten of patiënten (Gottlieb, 2021).

Waar culturele competentie vooral gericht is op het vergroten van kennis over andere culturen, richt culturele bescheidenheid zich op het ontwikkelen van een lerende, nieuwsgierige en relationele houding. Het gaat minder om weten wie de ander is, en meer om bereid zijn om de ander echt te ontmoeten en te erkennen als expert van de eigen ervaring. Op die manier draagt culturele bescheidenheid bij aan meer gelijkwaardige interacties en voorkomt het dat professionals onbewust bestaande machtsverschillen of stereotypen versterken (Stubbe, 2020).

3.6.5. Versterken groepsidentiteit en creëren wij-gevoel

Het indelen in categorieën, in verschillende groepen, leidt tot vooroordelen zonder dat er zelfs sprake is van bijvoorbeeld competitie tussen de groepen (Gaertner et al., 2000; Van Hiel, 2016). Hoe je groepen indeelt, heeft dus invloed op vooroordelen. Een bekende theorie over vooroordelen tussen verschillende groepen is het 'common ingroup identity model' (Gaertner et al., 1993). Deze theorie stelt dat er een overstijgende groep benoemd moet worden om de scheidslijnen tussen groepen te verminderen en vooroordelen ten aanzien van mensen uit een andere groep te voorkomen. Op die manier worden mensen opnieuw gecategoriseerd.

In verschillende studies zijn aanwijzingen gevonden voor de effectiviteit van deze aanpak: het heeft verschillende positieve uitkomsten (Gaertner et al., 1989; Kessler & Mummendey, 2001; Lemay & Ryan, 2021; Toprakkiran & Gordils, 2021).

Echter, het formuleren van bredere categorieën of groepen, betekent niet dat groepen als geheel afgebroken moeten worden, alleen al omdat mensen zich anders bedreigd kunnen voelen in hun identiteit (Borinca et al., 2025; Horsey & Hogg, 2000). Dit wordt het 'mutual intergroup differentation'-model genoemd. Dit model wordt door Horsey en Hogg (2000) beschreven met een verwijzing naar Hewstone uit 1996 en Hewstone & Brown uit 1986. Bewijs voor dit model is gevonden in verschillende studies (Van Leeuwen et al., 2003; Scroggins et al., 2016). De boodschap is dan dat de eigen groep niet bedreigd moet worden (zie ook 'angst verminderen', 3.6.5.), maar dat er wel een overkoepelende groep bij komt, bijvoorbeeld 'wij de buurtbewoners van wijk X' of 'wij de leerlingen van klas 3b'. Je zet dus in op een positieve gemeenschappelijke identiteit waarbij ook ruimte is voor verschil. Dit wij-gevoel kun je versterken door samen te werken aan een gemeenschappelijk doel. Dit sluit aan bij de contacttheorie van Allport, maar het sluit ook aan bij studies over collectief leren, waarin een gemeenschappelijk proces en een gemeenschappelijk resultaat de belangrijkste kenmerken zijn, aldus lector Manon Ruijters (2017). De kern van collectief leren is het vormen van collectieve beelden en ambities rondom opgaven, en daarmee ook het samen formuleren van wat men beschouwt als 'goed' (Ruijters, 2017). Verschillende studies laten zien dat 'cooperative learning' ofwel collectief leren, effectief kan zijn om de relaties tussen kinderen en jongeren van verschillende herkomst te verbeteren (Kyndt et al., 2013; Levy et al., 2017; Slavin & Cooper, 1999).

Werken aan een gemeenschappelijke identiteit is een vorm van *hercategoriseren.* Het gaat ervan uit dat het indelen van mensen in het hokje 'anders' of juist in het hokje 'eigen/dezelfde' bijdraagt aan vooroordelen en stereotyperingen, en dat die indelingen dus moeten worden veranderd (Gaertner, et al., 2000). Een meta-analyse van Paluck en collega's (2021) laat zien dat dit inderdaad in zekere mate effectief kan zijn.

3.6.6. Mindfulness

Een methode om vooroordelen en stereotypen te verminderen is *mindfulness* (Salvati et al., 2019). Het lange termijneffect is nog onbekend. Het korte termijneffect is niet groot, maar er is wel degelijk door verschillende studies een significant effect aangetoond (Gervais & Hoffman 2012; Lueke & Gibson, 2016; Oyler et al. 2022). Een meta-analyse laat zien dat mindfulness de bias naar verschillende minderheidsgroepen kan verminderen. Onder diverse doelgroepen heeft deze aanpak effect aangetoond maar of dit effect ook op de lange termijn standhoudt is nog niet onderzocht (Chang et al, 2024).

Mindfulness is een capaciteit om aandacht te hebben voor het moment, op een niet-oordelende manier. Er wordt geobserveerd, beschreven en met woorden gelabeld wat men op dat moment ervaart of ziet. Deze 'staat van zijn' zorgt ervoor dat stereotypen minder actief worden in je brein. Er wordt minder geleund op eerder vastgestelde associaties (Lueke & Gibson, 2014, 2016), waar vaak stereotypen in voorkomen. Mindfulness vermindert dus impliciete stereotypen. Mindfulness kan ook angst en stress verminderen en empathie en flexibel denken bevorderen (Oyler et al. 2021). Belangrijke voorwaarden zijn dat mensen gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te verminderen, niet te autoritair zijn en geen angstige persoonlijkheid hebben (Oyler et al., 2021). Mogelijk werkt het minder goed wanneer mensen geen sterke vooroordelen hebben (Salvati & Chiorri, 2021). Het effect wordt groter wanneer tijdens de mindfulnessoefening wordt gevraagd om compassie te ervaren voor mensen in de omgeving én voor vreemden (Zheng et al., 2023).

3.6.7. Leren ingrijpen als omstander

Het ingrijpen als omstander bij discriminatie is een belangrijke manier om discriminatie een halt toe te roepen, zo is bekend uit de wetenschappelijke literatuur. Het meeste onderzoek is gedaan op het terrein van racisme en seksisme, maar de verwachting is dat het principe ook werkt bij andere vormen van discriminatie. Een omstander kan namelijk een belangrijke rol vervullen als getuige van discriminatoire uitingen. Omdat omstanders juist direct getuige zijn, hebben ze de mogelijkheid om zich uit te spreken en de 'dader' te confronteren, zeker als het gaat om vrienden (Moisuc & Brauer, 2019). Ook online zien we dat het ingrijpen van omstanders een verschil kan maken; plegers maken zich minder schuldig aan discriminatie wanneer zij daarover zijn aangesproken door een omstander (Munger, 2017). Uit een review van Nelson en collega's (2011) komt naar voren dat het activeren van omstanders daarom een essentieel element moet zijn van een antidiscriminatie-aanpak. Een systematische review van Christou en collega's (2024) toont aan dat trainingen waarin omstanders worden aangemoedigd om actief in te grijpen, effectief zijn in het terugdringen van pesten en geweld tegen lhbtiqa+ jongeren op school. Ingrijpen als omstander is nuttig omdat dit ervoor zorgt dat:

- **de pleger ervan kan leren (Son Hing et al., 2002).** Mogelijk zelfs met een lang termijneffect (Czopp & Monteith, 2003; Hyers, 2010; aangehaald door Nelson et al, 2011). In het ideale geval voelt de dader zich schuldig of op een andere manier vervelend over wat hij of zij gedaan heeft; die gevoelens vormen een motivatie om er in de toekomst op te letten dat het niet meer voorkomt (zie o.a. Burns et al., 2017; Butz & Plant, 2009; Plant et al., 2003).

- **er een sociale norm wordt gesteld (Nelson et al. 2011).** Dat is belangrijk, want niet alle daders ervaren schuldgevoelens en lang niet bij alle daders treedt er bewustwording op wanneer ze worden geconfronteerd met hun discriminerende gedrag. Desalniettemin kan ingrijpen toch ook bij die mensen effect hebben, omdat ingrijpen een sociale norm stelt: 'Dit accepteren wij hier niet.'
- **een gevoel van veiligheid voor het slachtoffer ontstaat.** Een studie van Hildebrand en anderen (2020) laat zien dat wanneer een omstander ingrijpt en andere omstanders dit gedrag bevestigen, slachtoffers zich dan meer veilig voelen. Uit een ander onderzoek blijkt dat vrouwen zich meer gesteund voelen wanneer zijzelf of iemand anders ingrijpt bij seksisme (Dray & Sabat, 2022). Cruciaal is wel dat andere omstanders reageren en laten zien dat ze ook vinden dat er moet worden ingegrepen.

Volgens het *Confronting Prejudice Model* (CPR-model) zijn er een aantal opeenvolgende fasen die mensen moeten doorlopen om effectief te kunnen ingrijpen bij discriminatie (Nelson et al., 2011; Ashburn-Nardon et al., 2008). Het gaat om (1) het herkennen van discriminatie, (2) de bereidheid om in elke situatie af te wegen of ingrijpen wenselijk is en (3) in iedere situatie kunnen bepalen *of* en *hoe* je ingrijpt. Kortom: mensen hebben motivatie nodig om in te grijpen, de vaardigheden om dat te doen en het vermogen om te beoordelen wanneer ingrijpen passend is.

Rollenspellen en trainingen zijn nodig om te zorgen dat mensen de vaardigheden voor ingrijpen ook daadwerkelijk ontwikkelen (Monteith et al., 2019; Lawson et al., 2010, Nelson et al., 2011). *Bystander*trainingen laten veelbelovende resultaten zien (Coker et al., 2011; Haynes-Baratz et al., 2021; Jouriles et al., 2018; Tyson et al., 2025).

3.6.8 Kennis opdoen

Een bekende manier om vooroordelen en stereotypen te verminderen is het opdoen van kennis (Fitzpatrick et al., 2022). Uit een studie van Brown en anderen (2017) blijkt dat kinderen die enige kennis hebben over de islam, minder vooroordelen hebben over moslims en Arabieren dan kinderen die niets over de islam weten (Keers et al., 2021). Dit vloeit voort uit de sociale leertheorie (Hjerm et al., 2018). De sociale leertheorie stelt dat de kans groter is dat als iemand meer kennis heeft over een bepaalde groep zichzelf ook beter in staat acht om met deze groep om te gaan (Stroebe & Insko, 1989) Dit mechanisme werkt niet alleen bij volwassenen, maar ook bij kinderen en jongeren (Brown & Chu, 2012; Hjerm et al., 2018). Educatie kan ook een rol kan spelen in het vergroten van de acceptatie van mensen die als anders worden gezien. Dit komt doordat educatie er bij iemand voor kan zorgen dat de eigen onzekerheden afnemen. Het leidt tot een afname van het projecteren van de eigen tekortkomingen op een ander. Bovendien nemen gevoelens van autoriteit ten aanzien van een 'mindere' groep hiermee af (Ashmore & Del Boca, 1981; Palmore, 1990; Stroebe & Insko, 1989). Het gaat onder meer om kennis over de feiten van discriminatie. Een onderzoek van Mijs en collega's (2024) toont aan dat witte mensen beter ongelijkheid en discriminatie erkennen, nadat zij werden blootgesteld aan feiten over discriminatie in de samenleving.

Kennis is ook belangrijk bij het verminderen van antisemitische en antimoslim racistische complottheorieën. Het gaat hierbij over *debunking*. Dit is het confronteren van complotdenkers met de correcte informatie met als doel om de complottheorie te ontkrachten (Felten & Vlug, 2022). Het kan gebaseerd zijn op feiten weer geven, dus het corrigeren van een specifieke desinformatie of op logica (Roozenbeek, et al., 2023), waarbij duidelijk wordt gemaakt waarom de misinformatie niet logisch is (Chen et al. 2023; Roozenbeek et al., 2023). Dit *debunken* is wel effectief maar de effecten zijn klein (O'Mahony, et al., 2023) en werkt niet voor iedereen (Chan et al., 2017). Ook *prebunking* kan effectief zijn: dat is het vooraf voorlichting geven over het bestaan van complottheorieën en desinformatie, en de onderliggende, misleidende mechanismen benoemen en inzichtelijk maken (O'Mahony, et al., 2023; Vlug & Felten, 2022).

Kennis werkt niet alleen voor het verminderen van discriminatie op grond van herkomst, maar bijvoorbeeld ook op grond van beperking (Wang et al., 2021). Een review van Treffers en collega's (2024) laat zien wat werkt tegen discriminatie op de werkvloer. Informatie gevende interventies kunnen effectief zijn. Dit zijn interventies die informatie geven over wat specifieke beperkingen inhouden maar deze interventies werken vooral wanneer ze onzekerheid wegnemen bij werknemers en normstellend zijn. Kennis blijkt ook effectief tegen leeftijdsdiscriminatie. Een review van Apriceno & Levy (2023) laat zien dat interventies die juiste en positieve informatie over ouder worden overbrengen, leeftijdsdiscriminatie verminderen. Wanneer mensen meer leren over veroudering en ouderdom, nemen negatieve stereotypen af. Dit effect is het grootst wanneer kennisoverdracht wordt gecombineerd met positief, persoonlijk contact tussen jongere en oudere generaties.

Bovendien blijkt kennis met name te werken als het gecombineerd wordt met andere mechanismen en interventies zoals contact-interventies (Fitzpatrick et al., 2022). Kennis werkt tevens om de houding ten aanzien van bi personen te verbeteren (Perez-Figueroa et al., 2013) al blijkt het geen effect te hebben op de mate van tolerantie.

In het algemeen kan worden gesteld dat kennis delen over gestigmatiseerde of gediscrimineerde groepen zeker nuttig is, maar vooral in combinatie met andere aanpakken. Een meta-analyse van Paluck en collega's (2021) tonen aan dat de effecten van educatie over vooroordelen, en educatie over verschillende culturen, doorgaans klein is. Het kan dus wel enig verschil maken, maar het is belangrijk om dit niet als enige type interventie in te zetten.

3.7. Wat werkt tegen institutionele discriminatie?

Om institutionele vormen van discriminatie te verminderen - zoals institutioneel racisme of institutioneel validisme - is het belangrijk dat organisaties zelf maatregelen nemen. In dit deel wordt dit verder uitgewerkt voor de aanpak van institutioneel racisme (Felten et al., 2021a).

3.7.1 Veranderen sociale normen

Het gaat allereerst om het veranderen van sociale normen (Elias & Paradies, 2021). Bestaande normen houden ongelijkheid vaak in stand. Uit een meta-analyse van Costa (2024) blijkt dat het stellen van sociale normen een van de meest effectieve interventies is om discriminatie op het werk tegen te gaan. Ook Gill en Olson (2023) geven aan dat sociale normen cruciaal zijn.

Vanuit leidinggevenden in de organisatie moet een duidelijke boodschap komen dat discriminatie niet getolereerd wordt en vooroordelen geen ruimte krijgen. Cruciaal is dat binnen een specifieke organisatie of een heel institutioneel veld deze norm breed gedeeld wordt en dat leidinggevenden hierin hun verantwoordelijkheid nemen (Walter et al., 2017). Dat kan op verschillende manieren gedaan worden; onder meer door het goede voorbeeld dat wordt gegeven maar ook door wetgeving. Om te zorgen dat leidinggevenden deze taak goed kunnen oppakken, werkt het om het aanpakken van discriminatie onderdeel te maken van het profiel van managers en directieleden (Hays-Thomas et al., 2012).

3.7.2. Opnemen in kernwaarden organisatie

Het opnemen van antiracisme en diversiteit in de kernwaarden en visie van de organisatie is een belangrijk onderdeel van de aanpak van racisme op de werkvloer (Trenerry et al., 2024). In het TNO-rapport over diversiteitsbeleid staat een vergelijkbaar advies om diversiteitsbeleid zoveel mogelijk te linken aan het primaire proces van de organisatie en algemene organisatiedoelstellingen (De Vries et al., 2005). Dit geldt niet alleen voor het personeelsbeleid maar ook voor de dienstverlening, zoals bijvoorbeeld een zorgorganisatie ervoor moet zorgen dat alle patiënten en cliënten eerlijk worden behandeld door een toegewijde directie (Hassen et al., 2021; Webster et al., 2022).

Belangrijk is om niet in de valkuil te lopen van de gedachte dat de aanpak van discriminatie in de organisatie ‘wel goed zit’. Uit experimenteel onderzoek blijkt dat witte mensen discriminatie minder goed signaleren wanneer ze de indruk hebben dat er een goed diversiteitsbeleid is (Kaiser et al., 2013). Zo zijn vrouwen minder goed in het herkennen van seksisme in de organisatie wanneer deze organisatie trainingen aanbiedt op dit thema of als de organisatie erkent wordt als een organisatie die zich positief inzet voor gendergelijkheid (Brady et al., 2015).

3.7.3. Veranderen van processen

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

- Processen die duidelijk discriminerend gedrag stimuleren. Denk bijvoorbeeld aan etnisch profileren.
- Het gaat om processen zo inrichten dat de (onbewuste) vooroordelen en stereotypen van de professionals binnen een organisatie weinig kans krijgen. Dat kan door bijvoorbeeld instrumenten te gebruiken waarbij de professionals moeten aangeven op basis van welke objectieve criteria zij beslissingen nemen (zie 3.6.1.).

- Het gaat om aanpassen van processen die nu nog uitgaan van witte mensen als norm. Denk aan medicijnen die vooral op witte mensen worden getest, waardoor er een Europese bias ontstaat in genetisch onderzoek (Sirugo et al., 2019). Maar ook aan werksituaties waarin alleen officiële Nederlandse feestdagen vrij mogen worden opgenomen – een praktijk die vooral aansluit bij de belangen van witte, niet-religieuze of christelijke medewerkers.

Daarnaast gaat het om het aanpassen van processen die in de praktijk vooral Zwarte mensen of mensen van kleur of mensen met een migratieachtergrond benadelen. Voorbeelden zijn budgetten die vooral bij witte groepen terechtkomen (Bourke et al., 2019), of beleid dat werkt met risicoprofielen of postcodes. Omdat mensen met een migratieachtergrond in sommige wijken sterk over- of ondervertegenwoordigd zijn, kan zo'n werkwijze indirect toch leiden tot onderscheid naar herkomst (College voor de Rechten van de Mens, 2025).

Ook onderzoek in de kinderbescherming in de VS laat zien hoe dit werkt. Daar zorgde een herziening van een protocol voor het apart verantwoorden van de uithuisplaatsing van elk kind ervoor dat minder niet-mishandelde broers en zussen werden weggehaald. Het leek erop dat hierdoor vooral minder kinderen van kleur uit huis werden geplaatst (Duarte & Summers, 2013). Deze voorbeelden laten zien dat processen binnen organisaties niet 'kleurenblind' kunnen zijn. Men moet juist nagaan hoe beleid, regels en besluiten uitpakken voor mensen met verschillende achtergronden - en dat geldt net zo goed voor gemeenten en regio's als voor organisaties.

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

3.7.4. Instrumenten voor bewuste keuzes

Stereotypen en vooroordelen hebben meer invloed wanneer mensen onder tijdsdruk staan of wanneer beslissingen worden genomen op basis van subjectieve criteria (Eberhardt, 2020). Het is daarom belangrijk om in organisaties instrumenten in te zetten die professionals helpen om bewuste, doordachte keuzes te maken op basis van objectieve criteria (Eberhardt, 2020). Ook moet worden voorkomen dat beslissingen te snel worden genomen (Dobbin & Kalev, 2022; Eberhardt, 2020).

Deze benadering sluit aan bij Kahnemans theorie over systeem 1 en systeem 2 (2011). Door systeem 2 te activeren – het langzamere, meer analytische denkproces – kunnen professionals betere afwegingen maken. Instrumenten die daarbij helpen zijn bijvoorbeeld gestructureerde sollicitatiegesprekken, waarin kandidaten worden beoordeeld aan de hand van vooraf, vastgestelde objectieve criteria in plaats van op intuïtie. Dit wordt in 3.6.1. beschreven als het mechanisme van 'objectiveren'.

3.7.5 Verantwoording afleggen

Een volgende stap is om organisaties – en soms zelfs hele institutionele velden - verantwoording te laten afleggen (Griffith et al., 2007; Lerner & Tetlock, 1999). Dat betekent dat een organisatie moet kunnen aantonen dat haar processen eerlijk zijn en niet, bedoeld of onbedoeld, leiden tot benadeling op basis van herkomst, religie of huidskleur. Het belang hiervan wordt benadrukt in onder meer een review over het tegengaan van racisme in de gezondheidzorg (Hassen et al., 2021) en in literatuur over antiracistische organisatiepraktijken in het algemeen (Ben et al., 2020).

Verantwoording afleggen speelt zowel op organisatieniveau als op individueel niveau. Voor organisaties betekent dit dat zij concrete doelen moet formuleren, zodat kan worden beoordeeld of die doelen daadwerkelijk worden behaald (Rahman-Shepherd et al., 2023). Voor individuen – met name managers – betekent het dat zij intern kunnen worden bevraagd over hun keuzes. Uit onderzoek blijkt dat dit een van de meest effectieve manieren is om discriminatie op het werk terug te dringen (Costa, 2024). Interventies die transparantie en verantwoording bevorderen blijken bovendien effectief in het vergroten van gelijkheid, vooral op het gebied van salaris en doorstroom (Treffers et al., 2024).

Het organiseren van interne verantwoording kan bijvoorbeeld via een taskforce waarin medewerkers uit verschillende afdelingen knelpunten onderzoeken, oplossingen ontwikkelen en nieuwe werkwijzen implementeren (Dobbin & Kalev, 2022). Het belangrijkste is dat medewerkers weten dat hun keuzes – bijvoorbeeld rondom promotie – kritisch bevraagd kunnen worden (Dobbin & Kalev, 2022). Want vooroordelen en stereotypen spelen juist sterker wanneer mensen het gevoel hebben dat niemand meekijkt (Eberhardt, 2020).

Voor leidinggevenden is verantwoording extra belangrijk. Uit een review van Trenerry en collega's (2023) blijkt dat commitment van leiders aan de top essentieel is, maar dat ook het middenmanagement duidelijk moet weten welke verantwoordelijkheid zij draagt (Bielby, 2000). Managers moeten expliciet worden geëvalueerd op hun bijdrage aan gelijkheid binnen de organisatie (Bielby, 2000). Zonder zulke structuren blijft de aanpak van discriminatie vaak vrijblijvend, waardoor vooral degenen met persoonlijke affiniteit ermee aan de slag gaan (Trenerry et al., 2024).

3.7.6. Ervaringskennis betrekken

Een cruciaal onderdeel van het aanpakken van institutionele discriminatie is het betrekken van de mensen die zelf door discriminatie worden geraakt (Boynton-Jarrett et al., 2021). Bij de aanpak van institutioneel racisme betekent dit dat Zwarte mensen, mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond en/of moslims een centrale rol moeten krijgen. Hun ervaringskennis is essentieel om processen binnen organisaties en instituties daadwerkelijk te veranderen (Griffith et al., 2007). Daarbij is het belangrijk deze groepen actief te betrekken en te kiezen voor co-creatie, zodat interventies samen worden ontwikkeld (Hassen et al., 2021; Thomann et al., 2024).

3.7.7. Monitoren en evalueren

Een belangrijk onderdeel van het aanpakken van institutionele discriminatie is het monitoren en evalueren van beleid en interventies op het gebied van antidiscriminatie en inclusie. Dit geldt zowel voor het personeelsbeleid (Bielby, 2000; Trenerry et al., 2024) als voor de dienstverlening van een organisatie (Hassen et al., 2021). Bij elke aanpak van institutionele discriminatie, is systematische monitoring en evaluatie dus essentieel.

3.7.8. Anticiperend en normerend optreden

Interventies die discriminatie en ongelijkheid willen verminderen, kunnen effectiever worden wanneer zij rekening houden met de verschillende manieren waarop dominante groepen dreiging ervaren en daarop reageren (Knowles et al., 2014; Shuman et al., 2024), zoals beschreven in 1.4. Door te begrijpen welke vormen van dreiging spelen – en welke reacties daarbij horen, zoals ontkenning, verdediging, afstand nemen of pogingen tot machtsbehoud - kunnen interventies hierop anticiperen en strategieën ontwikkelen om hiermee om te gaan.

In plaats van bijvoorbeeld trainingen over onbewuste vooroordelen te geven, kunnen organisaties activiteiten inzetten die deelnemers uit dominante groepen helpen hun defensieve reacties te herkennen en constructiever te reageren (Onyeador et al., 2021). Zo kan beleid verder gaan dan bewustwording of dialoog alleen, door actief te voorkomen, te ondervangen en doorbreken van voorspelbare vormen van weerstand een effectieve aanpak van discriminatie vaak belemmeren (Knowles et al., 2014; Shuman et al., 2024).

3.8. Veelbelovende aanpakken

Er bestaat een groot aantal interventies met als doel discriminatie te verminderen. Hieronder beschrijven we aantal van deze interventies waarbij een of meerdere werkzame mechanismen onderdeel uitmaken van de werkwijze. Meer interventies zijn te vinden in de Database Antidiscriminatie Interventies.

3.8.1. Keti Koti Tafels

➔ Werkzame mechanismen: empathie en inleving

De Keti Koti Tafel is een interventie die ontwikkeld werd om door het uitwisselen van persoonlijke ervaringen stil te staan bij de hedendaagse gevolgen van het Nederlandse koloniale- en slavernijverleden, racisme, vooroordelen en stereotypen. De dialoog vindt plaats tijdens een gezamenlijke maaltijd die deelnemers herinnert aan het slavernijverleden. Aan het begin en aan het einde worden passende rituelen uitgevoerd. Tussen de dialooggesprekken door zingt een koor treur- en bevrijdingsliederen uit het slavernijverleden. De Keti Koti Tafel ambieert een bijdrage te leveren aan het verminderen van racisme en discriminatie in onze samenleving. Hoofddoel van de Keti Koti Tafels is het verminderen van impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen: zowel bij witte Nederlanders ten aanzien van Zwarte Nederlanders en ook omgekeerd. Daarnaast

is het doel erkenning van discriminatie en racisme door zowel witte als Zwarte deelnemers en laten inzien dat de wortels hiervan in de gedeelde koloniale en slavernijgeschiedenis liggen.

Doelgroep

Gewoonlijk nemen 100 witte en Zwarte Nederlanders en alle kleuren daar tussenin deel aan deze dialoogtafel. Sinds enkele jaren wordt de Keti Koti Tafel ook ingezet om andere polariserende onderwerpen bespreekbaar te maken en om de verbinding tussen groepen te versterken. Zo zijn dialoogtafels ontwikkeld om buurtbewoners te verbinden, het contact tussen chronische patiënten en behandelaars te verbeteren, spanningen in het hoger onderwijs te verminderen, toeslagengedupeerden en ambtenaren in gesprek te brengen en meer. Keti Koti Tafels worden ook in het Engels aangeboden[24].

Werkwijze

Er vindt een gestructureerde en gefaciliteerde dialoog plaats tussen witte en Zwarte gesprekspartners aan de hand van persoonlijke vragen die aansluiten bij een beladen of gepolariseerd maatschappelijk onderwerp. Gedurende de maaltijd wisselen de deelnemers in een vertrouwelijke en goede sfeer persoonlijke inzichten, ervaringen, emoties en verhalen uit, waarmee ze empathie en begrip kweken voor elkaar. Er wordt een specifieke context gecreëerd die de bereidheid van deelnemers tot een dergelijke uitwisseling versterkt door de gezamenlijke (gereconstrueerde) slavenmaaltijd, de door een Surinaams koor gezongen liederen uit de plantage-tijd, en een aantal symbolische en rituele handelingen.

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

(A) De dialoog

- Het vormen van koppels met Zwarte en witte deelnemers.
- De gespreksleider introduceert de dialoogvraag en faciliteert de gestructureerde dialoog.
- Ieder spreekt om de beurt, er wordt geluisterd en gereflecteerd; zo ontstaat een dialoog.
- De dialoogronde eindigt met een korte plenaire terugkoppeling waarin ook de sociaal-culturele context van de thematiek wordt geadresseerd.

(B) De maaltijd

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

(C) Symbolische handelingen

Er worden verschillende symbolische handelingen uitgevoerd om het onderlinge vertrouwen tussen de (onbekende) deelnemers te bevorderen en hen enigszins een voorstelling te bieden van het slavernijverleden.

De centrale theorie ter onderbouwing van het dialooggedeelte in de Keti Koti Tafel is de contacttheorie van Allport (1954). Het teweegbrengen van onderling begrip en empathie (zie 3.1) is hierbij cruciaal en krijgt de nadruk in de dialoog. Het is een belangrijk werkzaam mechanisme van de

dialoog. Aanvullend en enigszins verweven met de contacttheorie van Allport en het mechanisme van empathie, is het werkzame mechanisme inleving (zie 3.1) zoals dat in de dialoog plaatsvindt.

3.8.2. Verdacht (Controle Alt Delete)

➔ Werkzaam mechanisme: inleving

Verdacht is een *KRO-NCRV 2Doc* documentaire gemaakt door Nan Rosens (Rosens Media) in samenwerking met Controle Alt Delete[25]. Het is de eerste Europese documentaire over de impact van politiecontroles. In deze documentaire doen Nederlanders verslag van hun soms bizarre en onthutsende ervaringen met de politie, waarbij hun huidskleur hen tot verdachte maakt. De veertien geïnterviewden hebben uiteenlopende beroepen van installateur, leraar, advocaat, militair tot politieagent, ze verschillen in leeftijd en in herkomst. Ze hebben één overeenkomst: de politie wil regelmatig van ze weten wat ze hier doen, waar ze naar toe gaan en hoe ze heten. In de documentaire beantwoorden de Nederlanders de vraag: 'Welke ervaring met de politie is jou het meest bijgebleven?' De een vertelt over de vernedering ten overstaan van zijn moeder, de ander vertelt dat hij is uitgemaakt voor aapje en nog een ander vertelt over hoe zijn broek van zijn lijf is getrokken door collega agenten. *Verdacht* is een indringende documentaire waarin de kijker ervaart hoe het voelt om bij voorbaat verdacht te zijn.

Doelgroep

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

Werkwijze

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

3.8.3. GSA op scholen (COC Nederland)

➔ Werkzame mechanismen: inleving en sociale normen stellen

Leerlingen en docenten in het voortgezet onderwijs worden gestimuleerd om zogenaamde *Gender and Sexuality Alliances* (GSA's)[26] op te richten. GSA's zijn groepen van lhbtiqa+ en niet-lhbtiqa+ leerlingen die samen seksuele- en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar maken. Zij voeren acties uit die het schoolklimaat voor lhbtiqa+ leerlingen veiliger maakt. Hoofddoel is een positieve sociale norm ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit (lhbtiqa+ leerlingen) waardoor het schoolklimaat voor lhbtiqa+ leerlingen veilig is. De profijtgroep (degenen die er baat bij hebben) zijn lhbtiqa+ leerlingen in het voortgezet onderwijs. De GSA's richten zich op meer doelgroepen: leerlingen in voorgezet onderwijs (zowel lhbtiqa+ als niet-lhbtiqa+), docenten en schoolleiding. Er is een positieve norm ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit (lhbtiqa+ leerlingen) die zorgt voor een veilig schoolklimaat voor lhbtiqa+ leerlingen.

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

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

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

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

Een GSA is effectief omdat lhbtiqa+ leerlingen en niet-lhbtiqa+ leerlingen samenwerken. Zo wordt het goede voorbeeld gegeven aan niet-lhbtiqa+ leerlingen om lhbtiqa+ leerlingen te accepteren en met en samen te werken. Wanneer niet- lhbtiqa+ leerlingen ervaren dat anderen niet-lhbtiqa+ leerlingen, uit hun eigen omgeving, het niet goed vinden om lhbtiqa+ leerlingen te discrimineren en dat zij 'oké' zijn met lhbtiqa+ personen, dan gaan ook zij zich minder discriminerend gedragen. Wat verandert is de perceptie van de 'sociale norm' (zie 3.2): men gaat anders denken over wat normaal wordt gevonden in de eigen omgeving.

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

3.8.4. Gelijk = Gelijk? (Diversion)

➔ Werkzame mechanismen: inleving en sociale normen stellen (via peer to peer)

Gelijk = Gelijk? is een interventie van Diversion voor het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo-niveau 3 en 4. In deze interventie maken jonge rolmodellen - peer educators met diverse culturele achtergronden, religieuze joodse en/of lhbtiqa+ identiteit - taboes bespreekbaar in de klas. Zij delen hun persoonlijke verhaal en houden leerlingen een spiegel voor als het gaat om religieuze, culturele en seksuele diversiteit. Via interactieve werkvormen behandelen zij theorie over onder meer de diversiteitscirkel, discriminatie en racisme. In les twee onthullen de peer educators hun eigen achtergrond en vertellen zij een persoonlijke ervaring met discriminatie.

Kloppen de vooroordelen die leerlingen hebben? In Gelijk=Gelijk? leren jongeren om kritisch na te denken en hun mening te onderbouwen met argumenten over onderwerpen die heftige reacties kunnen oproepen.

Doelgroep

De doelgroep van Gelijk=Gelijk? zijn leerlingen uit groep 7 en 8 van het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de onderbouw (mbo-niveau 3 en 4).

Werkwijze

Hoofddoelstelling: Het voorkomen en tegengaan van racistisch en discriminerend gedachtegoed onder kinderen en jongeren.

Subdoelstellingen:

- Vergroten van tolerantie en bijdragen aan de acceptatie van diversiteit, met een focus op seksuele, gender, religieuze, culturele en etnische diversiteit.
- Stimuleren van democratisch burgerschap: bewustwording vergroten van de eigen rol in de samenleving.

- Scholen ondersteunen bij het bespreekbaar maken en signaleren van thema's die raken aan discriminatie en vaak in de taboesfeer liggen.
- Docenten/leerkrachten motiveren om verder aan de slag te gaan met het bespreekbaar maken en signaleren van thema's die raken aan discriminatie en vaak in de taboesfeer liggen.

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

3.8.5. Selecteren zonder vooroordelen (College voor de Rechten van de Mens)

➔ Werkzame mechanismen: kennis, bewustwording en objectivering

Objectivering is het maken van doordachte keuzes in plaats van afgaan op intuïtie en het toevoegen van processen om de invloed van individuele vooroordelen en stereotypen in te perken. De training Selecteren zonder vooroordelen is ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens en heeft als doel om werkgevers inzichten te bieden in objectieve werving en selectie. De training biedt deelnemers vaardigheden voor een objectief werings- en selectieproces en creeert daarnaast bewustwording over de werking en invloed van stereotypen en vooroordelen. De training is ontwikkeld op basis van een uitgebreide wetenschappelijke studie naar de werkzame mechanismen achter discriminatie bij werving en selectie, zoals stereotypering en vooroordelen, en naar de manieren om de invloed daarvan te verkleinen. Daarnaast is de training gebaseerd op de ervaring die het College heeft opgebouwd bij het behandelen van discriminatieklachten van burgers, en op relevante jurisprudentie.

Doelgroep

De doelgroep is iedereen die betrokken is bij de werving en selectieprocedure, zoals HR-adviseurs, teamleiders, recruiters, intercedenten en, maar ook managers omdat zij vaak de eindbeslissing nemen. Daarnaast kun je ook denken aan leden van (doorlopende) sollicitatiecommissies, benoemingscommissies, kandidatencommissies van politieke partijen en dergelijke.

Werkwijze

De training bestaat uit de volgende drie interactieve modules:

1. Stereotypen en vooroordelen: wat zijn dit, hoe ontstaan deze en wat is de invloed op werving en selectie?
2. Juridisch kader: wanneer spreekt de wet van discriminatie?
3. Handelingsperspectieven: aan de slag met objectieve werving en selectie.

Module 1 gaat in op wat stereotypen zijn en waar ze vandaan komen. Door simpele testjes worden deelnemers bewust van de hardnekkigheid van stereotypen en vooroordelen, maar ook hoe normaal het is om deze te hebben. Dat iedereen hier mee te maken heeft, is niet bij voorbaat negatief. Deelnemers ontdekken wat er gebeurt als stereotypen en vooroordelen invloed hebben op een wervings- en selectieprocedure. Aan de hand van waargebeurde situaties, zien deelnemers wat de risico's van stereotypen en vooroordelen kunnen zijn. Zo kunnen er niet alleen goede kandidaten over het hoofd worden gezien, maar ook kandidaten (onbedoeld) worden gediscrimineerd.

Module 2 gaat verder in op de wetgeving rondom gelijke behandeling. Discriminatie is verboden bij wet, maar wanneer spreken we van discriminatie? Deelnemers zien op basis waarvan (welke gronden) gediscrimineerd kan worden, wat het verschil is tussen direct en indirecte discriminatie en welke uitzonderingen er zijn. Wanneer er behoefte is, wordt er meer verteld over het doorvoeren van voorkeursbeleid voor groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Deze module is (deels) ook beschikbaar in de vorm van een e-learning die deelnemers voorafgaand aan de fysiek training kunnen volgen.

Module 3 laat deelnemers de stappen zien die de invloed van stereotypen en vooroordelen kunnen verkleinen. Deelnemers leren meer over verschillende interventies die gedurende de selectieprocedure kunnen worden toegepast. Hierbij wordt een vacature uit de eigen werkpraktijk bekeken.

Het College vindt het essentieel dat zowel bewustwording als de praktische veranderingen bij de werving en selectie, een plek hebben in de training. Trainer Barbara Bos van het College voor de Rechten van de Mens: 'Als de bewustwording er niet is, werken tools die worden aangereikt ook niet omdat de motivatie dan ontbreekt om ze te implementeren.' Bewustwording alleen is niet voldoende omdat vooroordelen vaak onbewust en onbedoeld plaatsvinden net als ongelijke behandeling. Door procedures aan te passen wordt de invloed van stereotypen en vooroordelen verkleind en de objectiviteit van de selectie vergroot. Op basis van opgedane ervaringen wordt de training regelmatig geoptimaliseerd.

3.8.6. Brown eyes, blue eyes (Şeydâ Buurman)

➔ Werkzame mechanismen: bewustwording en inleving, empathie

Deelnemers worden in de filmworkshop '*Brown eyes blue eyes*' (BEBE)[27] bewust van impliciete vooroordelen, zowel die van henzelf als in de samenleving. Ook worden deelnemers bewust gemaakt van 'kleurenblindheid' (zie kader op pagina 59). De BEBE-workshop wil bereiken – op individueel niveau – dat deelnemers niet (meer) blind zijn voor huidskleur. Daarnaast worden deelnemers bewust gemaakt van vooroordelen, in de samenleving en bij henzelf. Vervolgens worden deelnemers bewust gemaakt van het bestaan van de overtuiging dat racisme is aangeboren in de samenleving en, indien van toepassing, bij henzelf. Indien deze overtuiging bij deelnemers zelf aanwezig is, beoogt de filmworkshop deze factor (op individueel niveau) te veranderen.

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

Doelgroep

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

Werkwijze

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

3.8.7. Gender & Jezelf Zijn (Sexmatters)

➔ Werkzame mechanismen: kennis, inleving & empathie, scheidslijnen verminderen en sociale norm stellen

De workshop *Gender & Jezelf Zijn* versterkt jongeren in hun kennis, zelfinzicht en houding om verschillen in gender en identiteit te herkennen, te begrijpen en daar respectvol mee om te gaan — binnen zichzelf, hun omgeving en de bredere samenleving. Jongeren gaan, soms voor de eerste keer, dieper in gesprek over het thema gender. Door middel van speelse werkvormen, persoonlijke verhalen en groepsgesprekken worden deelnemers uitgedaagd hun eigen perspectieven te onderzoeken en meer bewust te zijn van diversiteit. De nadruk ligt op zelfreflectie, wederzijds respect en het doorbreken van stereotypen, met ruimte voor twijfel en nieuwsgierigheid.

De workshop werkt aan de volgende doelen:

1. Deelnemers nemen een meer positieve houding aan wanneer iemands identiteit of gedrag afwijkt van wat ze gewend zijn.
2. Deelnemers begrijpen dat iedereen anders is, en dat we elkaar ongeacht verschillen moeten respecteren.
3. Deelnemers kunnen voorbeelden geven van gendernormen uit hun eigen omgeving, en begrijpen dat deze cultureel en sociaal bepaald zijn en kunnen veranderen.
4. Deelnemers herkennen situaties waarin zij of anderen zich moeten aanpassen aan gender verwachtingen, en kunnen verwoorden wat dat met hen deed.
5. Deelnemers vertellen in eigen woorden het verschil tussen geslacht en gender, en herkennen met meer nuance situaties hiervan bij henzelf of in hun omgeving.

Doelgroep

Jongeren van 12 jaar en ouder. We bieden deze workshop met name aan op voortgezet onderwijs en mbo-scholen.

Werkwijze

De Sexmatters methodiek is gestoeld op de volgende pijlers:

1. Peer-to-peer benadering. De trainers zijn tussen de 16 en 30 jaar.
2. Rolmodellen en *allies* (bondgenoten). De trainers werken vanuit hun eigen identiteit en spreken als ally (bondgenoot) op een positieve en inclusieve manier.
3. Openheid en het delen van ervaringen. Door trainers wordt ervaringskennis gedeeld – op een kwetsbare wijze - en ook deelnemers worden uitgenodigd om dit op een veilige manier te doen.
4. Kennis overdragen. Deelnemers krijgen de juiste en begrijpelijke informatie, mogen alle vragen stellen en misinformatie wordt tegengegaan.
5. Intersectionaliteit en cultuursensiviteit. Er wordt erkend dat identiteiten met elkaar verweven zijn en benaderen daarom altijd het individu. Aannames over groepen worden vermeden en stimuleren alertheid op vooroordelen - bij zowel trainers als deelnemers.

6. Veiligheid en empathie als basis. Er is ruimte voor iedere mening en ieders gevoel, binnen duidelijke grenzen: discriminatie en respectloos gedrag worden niet geaccepteerd. Daarnaast geldt dat niemand verplicht is om persoonlijke ervaringen te delen.

Het werkproces van Sexmatters is als volgt:
1. De projectleider start met een intakegesprek met de contactpersoon (van de school), zodat er een goed beeld is van de leerbehoefte en wat er leeft in de groep(en).
2. Daarna wordt de training op maat gemaakt, zodat de workshop goed aansluit op andere interventies (van de school zelf, Sexmatters of een andere externe partij), de gewenste leerdoelen en de leeftijd en leefwereld van de deelnemers. Door deze modulaire werkwijze kunnen de workshops altijd op maat worden aangeboden.
3. Twee workshopleiders worden gebriefd, zodat ze goed voorbereid de workshop geven. Er kan ook een docentenbrief en/of een ouderbrief worden opgesteld, zodat iedereen vooraf goed geïnformeerd is en de verwachtingen duidelijk zijn.
4. De workshop duurt 90 minuten.
5. De projectleider evalueert na afloop de workshop(s) met de contactpersoon.

3.8.8. Consortium zelfbeschikking

➔ Werkzame mechanismen: sociale normen stellen en inleving

Dit consortium is oorspronkelijk een samenwerkingsverband van zeven migranten- en vluchtelingenorganisaties (bestaande uit IOT, SMN, VON, St. Kezban, FSAN, landelijke werkgroep Mudawwanah, HTIB) die zich al langere tijd bezighouden met de thema's gender en geweld. Van 2018 tot 2022 vormen zij - samen met Movisie - de 'Alliantie Verandering van binnenuit'. In deze alliantie en in een groot deel van hun eerdere werk zet het consortium zich in op het veranderen van sociale normen binnen migranten- en vluchtelingen gemeenschappen. De bedoeling is om normen te verschuiven richting acceptatie van gendergelijkheid en lhbtiqa+ personen en tegelijkertijd op het afkeuren van eergerelateerd geweld, huwelijksdwang en andere vormen van geweld tegen vrouwen en lhbtiqa+ personen. Iedere organisatie heeft een eigen methodiek.

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

Tijdens de bijeenkomsten wordt ingezet op het veranderen van sociale normen onder meer door middel van:
- het mobiliseren van invloedrijke mensen. Voordat de bijeenkomsten beginnen, zijn de gespreksleiders vaak al bezig invloedrijke personen binnen de gemeenschappen te betrekken en hen te overtuigen van het nut en noodzaak van de geplande bijeenkomsten. Deze sleutelfiguren kunnen vervolgens anderen uit de gemeenschap stimuleren om ook deel te nemen. Het mobiliseren van de gemeenschap vindt dus niet alleen tijdens de bijeenkomsten plaats, maar begint al in de voorbereidende fase.

- het inzetten van rolmodellen. Gespreksleiders organiseren bijeenkomsten met deelnemers die dezelfde culturele en etnische achtergrond hebben. Zij spreken zich positief uit over gendergelijkheid en lhbtiqa+ acceptatie en veroordelen geweld tegen deze groepen. Daarmee geven zij een voorbeeld binnen hun eigen gemeenschap en laten zien dat andere perspectieven mogelijk en legitiem zijn.
- het gebruiken van mensenrechten als normatief kader. Sommige organisaties versterken sociale normen door kennis te delen over het Internationale Verdrag van de Rechten van de Mens. Eerst wordt het belang van dit verdrag toegelicht, met nadruk op wat het betekent voor mensen van migratie- of vluchtachtergrond (zoals non-discriminatie en het recht op veiligheid). Zo ontstaat draagvlak voor mensenrechten. Vervolgens wordt benadrukt dat de gelijkheid van vrouwen en lhbtiqa+ personen direct uit deze mensenrechten voortvloeit.
- het bevorderen van het delen van gevoelens in groepsgesprekken. Zoals eerder beschreven bij werkzame mechanismen gaat het hierbij om het zichtbaar maken van het verschil tussen persoonlijk overtuigingen en sociale normen. Wanneer mensen bijvoorbeeld hun dochter uithuwelijken of hun lhbtiqa+ kind verstoten omdat de norm dit verlangt terwijl ze zich daar eigenlijk slecht bij voelen, is het belangrijk ruimte te geven aan die gevoelens. Dat gebeurt in de bijeenkomsten van het 'consortium zelfbeschikking': deelnemers delen ervaringen, waardoor duidelijk wordt dat veel mensen het eigenlijk niet eens zijn met de heersende norm. De groep komt dan vaak zelf tot de conclusie dat die norm moeten veranderen. Sommige organisaties gebruiken hierbij de 'Socratische gespreksmethode', waarbij deelnemers gezamenlijk onderzoeken wat ze denken en waarom.

Naast het veranderen van sociale normen, wordt ook vaak ingezet op inleving en empathie ten aanzien van lhbtiqa+ personen of slachtoffers van geweld, meestal vrouwen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door deelnemers hun ervaringen met geweld of onderdrukking te laten delen, of door een spreker uit te nodigen die zijn of haar ervaringsverhaal deelt live of via een filmpje. Deze ervaringen leiden vaak opnieuw tot de conclusie – net als bij het delen van gevoelens – dat sociale normen moeten veranderen.

Doelgroep

Mensen met een migratie- of vluchtachtergrond, zowel eerste, als tweede of zelfs derde generatie. De meeste mensen die op een bijeenkomst komen, kennen al (een deel van) de andere deelnemers; bijvoorbeeld omdat ze in dezelfde buurt wonen of dezelfde culturele achtergrond hebben. Sinds 2023 is ook LCC+ aangesloten, een koepelorganisatie waar projecten onder vallen die streven naar emancipatie van lhbtiq+ personen binnen christelijke gemeenschappen.

Werkwijze

Vanuit de alliantie zijn er zo'n duizend bijeenkomsten gehouden in migranten- en vluchtelingengemeenschappen, en sinds kort ook in christelijke gemeenschappen met mensen zonder migratieachtergrond. Iedere organisatie werkt vanuit de gemeenschappelijke deler dat ieder een methodiek inzet gericht op het veranderen van sociale normen. En daarnaast op het vergroten van empathie ten aanzien van vrouwen en lhbtiqa+ personen, wiens zelfbeschikking onder druk staat.

4. Conclusies

Wat werkt bij het verminderen van discriminatie? In hoofdstuk 3 zijn de werkzame mechanismen uitgebreid beschreven. In dit laatste hoofdstuk geven we een overzicht van de specifieke voorwaarden van de vier werkzame mechanismen:

1. Inzetten op het vergroten van inleving en empathie (3.1),
2. Inzetten op een verandering van sociale normen (3.2),
3. Gemotiveerde mensen leren om hun eigen vooroordelen en stereotypen onder controle te krijgen (3.3) en
4. Flexibel denken door counterstereotiep denken (3.4.).

Overzicht werkzame mechanismen met specifieke voorwaarden

	Mechanisme	Welke doelgroep	Belangrijke voorwaarden voor succes
Empathie en inleving	*Een verhaal over discriminatie vanuit het perspectief van de persoon die gediscrimineerd wordt → tot inleven in het perspectief van die persoon → (empathie)→ minder vooroordelen en stereotypen*	Mensen die bereid zijn om te luisteren naar het verhaal van iemand uit een gediscrimineerde groep.	• Verhalen over onrechtvaardigheid vertelt of gezien vanuit iemand die zelf wordt gediscrimineerd waarbij duidelijk wordt benoemd tot welke gediscrimineerde groep deze persoon behoort. • Niet te politieke verhalen. • Een positief zelfbeeld bij de deelnemers. • Empathie niet als medelijden. • Als mensen weigeren zich in te leven of zich 'gepushed' voelen om zich in te leven. • Bij deelnemers met sterke vooroordelen, niet vooraf de instructie geven om zich in te leven. • Werkt vooral bij mensen met privileges en mensen uit een meerderheidsgroep. • Als een handicap wordt nagebootst.

	Mechanisme	Welke doelgroep	Belangrijke voorwaarden voor succes
Sociale normen	*Zien of horen dat anderen uit jouw groep discriminatie afkeuren → proberen minder te discrimineren→ minder discriminatie*	Een groep mensen die zichzelf als groep ervaart: bijvoorbeeld een wijk, een klas, een sportclub, een bedrijf.	• Sociale normen communiceren door een 'groepslid'. • Communiceren wat het gewenste gedrag is; dat veel mensen dit doen of willen doen. • Sociale normen moeten geloofwaardig zijn en bij voorkeur positief. • Stereotypen moeten niet herhaald worden.
Confronteren en bewustwording stimuleren	*Intrinsieke motivatie of weinig vooroordelen + confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen → bewustwording en negatieve gevoelens → letten op eigen vooroordelen en stereotypen om deze onder controle te houden → minder discrimineren*	Bij volwassenen die gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen en niet te sterke vooroordelen hebben of overtuigd zijn zelf geen vooroordelen te hebben.	• Deelnemers overtuigen dat discriminatie een maatschappelijk probleem is en dat zij zich daar zelf ook schuldig aan kunnen maken. • Tijd en ruimte om te leren en te oefenen met onder controle houden van vooroordelen en stereotypen (vaardigheden oefenen). • Werkt niet bij mensen die niet 'bij de les' zijn. • Niet de nadruk leggen op 'iedereen heeft vooroordelen'. • Systemen in de organisatie moeten mee veranderen. • Let op: het werkt *niet* bij kinderen of pubers.
Flexibel en creatief denken	*Actief denken aan anti-stereotypen →meer flexibel en creatief denken → minder laten zien van (impliciete en expliciete) stereotypen en vooroordelen.*	Bij mensen die verrast worden als ze geconfronteerd worden met een anti-stereotiep.	• Duidelijke opdracht: actief denken aan een counterstereotiep persoon. • Niet bewust zijn van de bedoeling. • Als counterstereotypen bedreigend zijn.

Aanvullende werkzame mechanismen

Naast de vier werkzame mechanismen – uit bovenstaand overzicht – zijn er nog andere werkzame mechanismen die elementen bevatten waarvan verschillende onderzoekers aangeven dat deze mogelijk effectief kunnen werken:

1. Objectivering: systemen of procedures die voorkomen dat beslissingen worden gebaseerd op subjectieve gevoelens.
2. Extended contact/ vicarious contact: vooroordelen kunnen afnemen wanneer iemand een vriend heeft die op zijn beurt bevriend is met iemand uit een gestigmatiseerde groep.
3. Morele verheffing: het zien van een onbaatzuchtige of moreel goede kan mensen motiveren om zelf moreel handelen te vertonen
4. Denkbeeldig contact: een oefening waarbij iemand zich voorstelt een positief contact te hebben met iemand uit een gestigmatiseerde groep.
5. Een gemeenschappelijke groepsidentiteit: het creëren van een gedeeld 'wij'-gevoel tussen mensen die van elkaar verschillen.
6. Mindfulness: helpt om minder snel te oordelen over anderen.
7. Leren ingrijpen als een omstander: vaardigheden trainen om in te grijpen wanneer er sprake is van discriminatie.
8. Kennis opdoen: bijvoorbeeld feitelijke kennis over verschillende culturen, religies of het leven van bi+-mensen. Kennis kan een versterkende aanvulling zijn op andere werkzame mechanismen.

Geïntegreerde aanpak

Het terugdringen van institutionele discriminatie, zoals institutioneel racisme, vraagt om een geïntegreerde aanpak waarbij verschillende strategieën elkaar aanvullen en versterken. Het gaat om inzetten op:

1. veranderen van sociale normen binnen de organisatie,
2. het thema opnemen in de visie en missie van de organisatie,
3. het identificeren en vervolgens afschaffen van processen die leiden tot ongelijkheid,
4. instrumenten die stimuleren dat er meer doordachte beslissingen worden genomen,
5. het afleggen van verantwoording,
6. het betrekken van mensen die het slachtoffer zijn van de ongelijkheid en waarborgen dat hun stem wordt gehoord,
7. monitoren en evalueren, en
8. anticiperend en normerend optreden tegen weerstand.

Tot slot

Bij de beschrijving van de werkzame mechanismen is ook duidelijk geworden wat niet of zelfs averechts kan uitpakken. Zo versterkt het herhalen van stereotypen deze juist. Het verspreiden van negatieve sociale normen -zoals 'steeds meer mensen discrimineren moslims of lhbtiqa+ personen' – kan bovendien de indruk wekken dat discriminatie normaal en daarom acceptabel is: 'iedereen doet het toch?'.

Ook zogenoemde 'ervaringsopdrachten', zoals mensen zonder visuele beperking met een blind-doek door een gebouw laten lopen, of mensen zonder rolstoelervaring in een rolstoel laten rijden, leveren vooral een 'nepervaring' op. Hoewel ze soms kleine positieve effecten hebben, kunnen ze juist ook averechts werken.

De veelbelovende interventies (zie 3.7.) zijn nog niet in de praktijk getoetst, maar sluiten wel aan bij de beschreven werkzame mechanismen. Deze interventies kunnen organisaties en professionals stimuleren en inspireren om zelf gerichte stappen te zetten in het verminderen van discriminatie.

Voor meer concrete interventies kijk in de Database antidiscriminatie-interventies van KIS.

Bronnenlijst

Abdoelhafiezkhan, D., & Schalkwijk, J. (2024). *Institutional racism in the Netherlands*. Amsterdam: Izi Solutions.

Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., … & Michau, L. (2014). *Findings from the SASA! Study…* BMC Medicine, 12(1), 122.

Ait Moha, A., & Kraamer, M. (2024). *Discriminatie in zorg en sport. Fase 1: kwantitatief onderzoek*. Amsterdam: Verian.

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

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

Álvarez-Benjumea, A. (2025). *Social norms and the expression of prejudice…* Current Opinion in Psychology, 62, 101974.

Alvídrez, S., Piñeiro-Naval, V., Marcos-Ramos, M., & Rojas-Solís, J. L. (2015). *Intergroup contact in computer-mediated communication…* Computers in Human Behavior, 52, 533–540.

American Psychological Association (z.d.). *APA Dictionary of Psychology: Race*.

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

Amodio, D. M., Devine, P. G., & Harmon-Jones, E. (2007). *A dynamic model of guilt…* Psychological Science, 18(6), 524-530.

Amodio, D. M., Devine, P. G., & Harmon-Jones, E. (2008). *Individual differences in the regulation of intergroup bias…* Journal of Personality and Social Psychology, 94(1), 60.

Anderson, J., & Ferguson, R. (2018). *Demographic and ideological correlates…* Australian Journal of Psychology, 70(1), 18–29.

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

Andriessen, I. (2020). *Institutioneel racisme in Nederland*. Wiardi Beckman Stichting.

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

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

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: SCP.

António, R., Guerra, R., Cameron, L., & Moleiro, C. (2023). *Imagined and extended contact experiences…* Aggressive Behavior, 49(2), 110–126.

Apriceno, M., & Levy, S. R. (2023). *Systematic review and meta-analyses of effective programs for reducing ageism…* Journal of Applied Gerontology, 42(6), 1356–1375.

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

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

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

Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1981). *Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping.* In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behaviour* (pp. 1–35).

Asma, L. (2024). *Blinde vlekken. Hoe impliciete vooroordelen je (mis)leiden.* Amsterdam: Uitgeverij Boom.

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

Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American psychologist*, *54*(7), 462.

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.

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.

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.

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

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

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

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

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

Bearman, M., Palermo, C., Allen, L. M., & Williams, B. (2015). Learning empathy through simulation: a systematic literature review. *Simulation in healthcare*, *10*(5), 308-319.

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

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

Behler, A. M. C., & Berry, D. R. (2022). Closing the empathy gap: A narrative review of the measurement and reduction of parochial empathy. *Social and Personality Psychology Compass*, *16*(9), e12701.

Ben, J., Kelly, D., & Paradies, Y. (2020). Contemporary anti-racism: A review of effective practice. Routledge international handbook of contemporary racisms, 205-215.

Benier, K., Faulkner, N., Ladegaard, I., & Wickes, R. (2024). Reducing Islamophobia through Conversation: A Randomized Control Trial. *Social Psychology Quarterly*, *87*(4), 461-478.

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

Berbrier, M. (2000). The victim ideology of white supremacists and white separatists in the United States. *Sociological Focus*, 33(2), 175-191.

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

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

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

Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological bulletin*, *142*(11), 1227.

Bielby, W. T. (2000). Minimizing workplace gender and racial bias. Contemporary Sociology, 29(1), 120-129.

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

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

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

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

Bloch, K. R., Taylor, T., & Martinez, K. (2020). Playing the race card: White injury, White victimhood and the paradox of colour-blind ideology in anti-immigrant discourse. *Ethnic and Racial Studies*, 43(7), 1130-1148.

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

Bice, S. (2017). Corporate social responsibility as institution: A social mechanisms framework. *Journal of Business Ethics*, 143(1), 17-34.

Birtel, M. D., Di Bernardo, G. A., Stathi, S., Crisp, R. J., Cadamuro, A., & Vezzali, L. (2019). Imagining contact reduces prejudice in preschool children. *Social Development*, *28*(4), 1054-1073.

Bobba, B., & Crocetti, E. (2022). “I feel you!”: The role of empathic competences in reducing ethnic prejudice among adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, *51*(10), 1970-1982.

Bodenhausen, G. (1990). Stereotypes as judgmental heuristics: Evidence of circadian variations in discrimination. *Psychological Science*, 1(5), 319-322.

Borinca, I., Guerra, R., & Uka, F. (2025). “Ins and outs”: Ethnic identity, the need to belong, and responses to inclusion and exclusion in inclusive common ingroups. *Group Processes & Intergroup Relations*, *28*(2), 324-354.

Botha, F. B., Shamblaw, A. L., & Dozois, D. J. (2017). Reducing the stigma of depression among Asian students: A social norm approach. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48(1), 113-131.

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

Boynton-Jarrett, R., Raj, A., & Inwards-Breland, D. J. (2021). Structural integrity: Recognizing, measuring, and addressing systemic racism and its health impacts. *EClinicalMedicine*, *36*.

Brady, L. M., Kaiser, C. R., Major, B., & Kirby, T. A. (2015). It's fair for us: Diversity structures cause women to legitimize discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 57, 100-110.

Bragger, J. D., Kutcher, E., Morgan, J., & Firth, P. (2002). The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. *Sex Roles*, *46*(7), 215-226.

Brammer, K., Klijn, A., Kruis, T., van den Berg, K., Pijpers, R., Joemmanbaks, F., van der Hoeve, R., van Werkhooven, J. (2024) *Lhbtiqa+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtiqa+ personen en opvattingen over lhbtiqa+ personen in Nederland.* Zoetermeer: Panteia, Movisie & Ipsos I&O.

Brants, L. (2017) *Tussen repressie en provocatie geschiedenis van de homo- en lesbische emancipatie in Eindhoven 1948-1990*. Apeldoorn: Garant Uitgeverij.

Bratanova, B., & Kashima, Y. (2014). The "saying is repeating" effect: Dyadic communication can generate cultural stereotypes. *The Journal of social psychology*, *154*(2), 155-174.

Brecher, E., Bragger, J., & Kutcher, E. (2006). The structured interview: Reducing biases toward job applicants with physical disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *18*(3), 155-170.

Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love and outgroup hate? *Journal of social issues*, *55*(3), 429-444.

Brewer, M. B., & Gaertner, S. L. (2003). Toward reduction of prejudice: Intergroup contact and social categorization. *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes*, 451-472.

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.

Britt, A., Tierolf, B., Hoogenbosch, A., Verstappen, M, Dusault, Y., Yassine, D. (2023) *Monitor discriminatie bij woningverhuur 2023.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Brodkin, K. (1998). *How Jews became white folks and what that says about race in America.* Rutgers University Press.

Broekroelofs, R. & Poerwoatmodjo, J. (2021). *De stilte voorbij. Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de Covid-19 pandemie onder Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond.* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

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

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

Brown, C. S., Ali, H., Stone, E. A., & Jewell, J. A. (2017). US children's stereotypes and prejudicial attitudes toward Arab Muslims. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, *17*(1), 60-83.

Brown, C. S., & Chu, H. (2012). Discrimination, ethnic identity, and academic outcomes of Mexican immigrant children: The importance of school context. *Child development*, *83*(5), 1477-1485.

Brown, R., & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 255-343.

Brown, R., & Paterson, J. (2016). Indirect contact and prejudice reduction: limits and possibilities. *Current Opinion in Psychology*, 11, 20-24.

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

Bryant-Davis, T., & Ocampo, C. (2005). Racist incident–based trauma. The Counseling Psychologist, 33(4), 479-500.

Burgstahler, S., & Doe, T. (2004). Disability-related simulations: If, when, and how to use them in professional development. *Review of Disability Studies: An International Journal*, *1*(2).

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

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

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

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

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

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

Caller, S., & Gorodzeisky, A. (2022). Racist views in contemporary European societies. *Ethnic and Racial Studie*s, 45(9), 1627-1648.

Canon sociaal werk (2022). Canon gehandicaptenzorg. 1800 Voorgeschiedenis. De lange weg naar specifieke zorg. Geraadpleegd van: 1800 VOORGESCHIEDENIS - Canon Gehandicaptenzorg Nederland, Details (canonsociaalwerk.eu)

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

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

Carter, E. R., Onyeador, I. N., & Lewis Jr, N. A. (2020). Developing & delivering effective anti-bias training: Challenges & recommendations. *Behavioral Science & Policy*, *6*(1), 57-70.

Carvalho-Freitas, M. N. D., & Stathi, S. (2017). Reducing workplace bias toward people with disabilities with the use of imagined contact. *Journal of Applied Social Psychology*, *47*(5), 256-266.

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

Casey, L. S., Reisner, S. L., Findling, M. G., Blendon, R. J., Benson, J. M., Sayde, J. M., & Miller, C. (2019). Discrimination in the United States: Experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer Americans. *Health services research*, *54*, 1454-1466.

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.

CBS (2024a) *Ervaren discriminatie in Nederland* Geraadpleegd op 15-3-2025 van https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland?onepage=true#c-3-4-Situatie-of-locatie-van-discriminatie

CBS (2024b) *Emancipatiemonitor 2024* Geraadpleegd op 15-3-2025 van longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/

CBS. (2024c). *Hoeveel LHBTQIA personen telt Nederland?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/hoeveel-lhbtqia-personen-telt-nederland-

Chan, M. P. S., Jones, C. R., Hall Jamieson, K., & Albarracín, D. (2017). Debunking: A meta-analysis of the psychological efficacy of messages countering misinformation. *Psychological science*, *28*(11), 1531-1546.

Chang, D. F., Donald, J., Whitney, J., Miao, I. Y., & Sahdra, B. (2024). Does mindfulness improve intergroup bias, internalized bias, and anti-bias outcomes?: A meta-analysis of the evidence and agenda for future research. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *50*(10), 1487-1516.

Chard, A. N., Finneran, C., Sullivan, P. S., & Stephenson, R. (2015). Experiences of homophobia among gay and bisexual men: results from a cross-sectional study in seven countries. *Culture, health & sexuality*, *17*(10), 1174-1189.

Chatruc, M. R., & Rozo, S. V. (2024). In someone else's shoes: Reducing prejudice through perspective taking. *Journal of Development Economics*, 170, 103309.

Chen, V. H. H., & Ibasco, G. C. (2023). All it takes is empathy: how virtual reality perspective-taking influences intergroup attitudes and stereotypes. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1265284.

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

Chen, R., & White, F. A. (2024). The future of prejudice reduction research: A critical review of the role of virtual reality (VR). *Computers in Human Behavior*, *152*, 108073

Chen, S., Xiao, L., & Kumar, A. (2023). Spread of misinformation on social media: What contributes to it and how to combat it. *Computers in Human Behavior*, *141*, 107643.

Cheng, J. E. (2022). 'It's Not a Race, It's a Religion': Denial of Anti-Muslim Racism in Online Discourses. *Social Sciences*, 11(10), 467.

Chowdhury, T. I., Ferdous, S. M. S., & Quarles, J. (2019). VR disability simulation reduces implicit bias towards people with disabilities. IEEE transactions on visualization and computer graphics, 27(6), 3079-3090.

Chowdhury, T. I., & Quarles, J. (2021). A wheelchair locomotion interface in a vr disability simulation reduces implicit bias. *IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics*, *28*(12), 4658-4670.

Christou, M., Gairal-Casadó, R., Carbonell, S., & Vidu, A. (2024). *Prevention of violence against LGBTIQ+ youth: A systematic review of successful strategies*. International Journal of Educational Research, 124, 102320. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2024.102320

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

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

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

Cooper, P. K., & Burns, C. (2021). Effects of stereotype content priming on fourth and fifth grade students' gender-instrument associations and future role choice. *Psychology of Music*, *49*(2), 246-256.

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

Cocco, V. M., Bisagno, E., Di Bernardo, G. A., Cadamuro, A., Riboldi, S. D., Crapolicchio, E., ... & Vezzali, L. (2021). Comparing story reading and video watching as two distinct forms of vicarious contact: An experimental intervention among elementary school children. *British Journal of Social Psychology*, 60(1), 74-94.

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

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

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

College voor de Rechten van de Mens. (2021). *Visienota. Institutioneel racisme. Naar een mensenrechtelijke aanpak*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens (2025*) Toetsingskader risicoprofilering Integrale versie – 2025 Normen tegen discriminatie op grond van ras en nationaliteit*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

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

Costa, E. (2024). Examining the effectiveness of interventions to reduce discriminatory behavior at work: An attitude dimension consistency perspective. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.

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

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

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

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

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum, 139.

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

Crisp, R. J., & Turner, R. N. (2011). Cognitive adaptation to the experience of social and cultural diversity. *Psychological bulletin*, *137*(2), 242.

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

Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(4), 631.

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

Czopp, A. M., Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2006). Standing up for a change: Reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90*(5), 784.

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

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

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

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

De Boer, A., Pijl, S. J., Minnaert, A., & Post, W. (2014). Evaluating the effectiveness of an intervention program to influence attitudes of students towards peers with disabilities. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(3), 572-583.

Dederichs, K., Franken, R., Wiertz, D., & Tolsma, J. (2025). Ingroup preferences, segregation, and intergroup contact in neighborhoods and civic organizations. *PNAS nexus*, *4*(9), pgaf256.

De Franca, D. X., & Monteiro, M. B. (2013). Social norms and the expression of prejudice: The development of aversive racism in childhood. *European Journal of Social Psychology*, *43*(4), 263-271.

De Graaf, H., Kraan, Y., Oldenhof, A., Joemmanbaks, F. (2024) *Monitor Seksuele Gezondheid 2023*. Utrecht: Rutgers.

De Kock, F. S., & Hauptfleisch, D. B. (2018). Reducing racial similarity bias in interviews by increasing structure: A quasi-experiment using multilevel analysis. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, *7*(3), 137.

De Leon, R. P., & Rosette, A. S. (2022). “Invisible” discrimination: Divergent outcomes for the nonprototypicality of black women. *Academy of Management Journal*, 65(3), 784-812.

De Tezanos-Pinto, P., Bratt, C., & Brown, R. (2010). What will the others think? In-group norms as a mediator of the effects of intergroup contact. *British Journal of Social Psychology*, *49*(3), 507-523.

De Vries, S., van de Ven, C., Nuyens, M., Stark, K., van Schie, J., van Sloten, G.C. (2005) *Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dat? Voorbeelden van diversiteitsbeleid in de praktijk*. Hoofddorp: TNO.

De Winter-Koçak, S., Yassine, D., van de Gevel, M., Verstappen, M., & Does, S. (2023) *Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Demoulin, S., Torres, R. R., Perez, A. R., Vaes, J., Paladino, M. P., Gaunt, R., ... & Leyens, J. P. (2004). Emotional prejudice can lead to infra-humanisation. *European Review of Social Psychology*, *15*(1), 259-296.

Den Brok-Rouwendal, Y. (2005). *Validisme en gender: Over leven met een handicap*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn’t hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review, 26*(2), 90-111.

Desnerck, G., Bosteels, S., & Hardonk, S. (2008). Mensen met een handicap: Over medicalisering en sociologisering. *Tijdschrift voor Sociologie*, 29(2-3)

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*(1), 5.

Devine, P. G., & Ash, T. L. (2022). Diversity training goals, limitations, and promise: A review of the multidisciplinary literature. *Annual review of psychology*, *73*, 403-429.

Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., & Cox, W. T. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 12671278.

Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215.

Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 82(5), 835.

Dhallu, G., Winner, E., & Drake, J. E. (2025). The paradoxical benefits of viewing tragic art. *The Journal of Positive Psychology*, 1-13.

DiAngelo, R. (2011). White fragility. *The International Journal of Critical Pedagogy*, *3*(3).

Di Bella, L., & Crisp, R. J. (2015). Imagining oneself in a stereotyped role may stifle generalized tendencies to support social change. *Social influence*, *10*(3), 157-167.

Dijksterhuis. A. (2006) *Het slimme onbewuste. Denken met gevoel.* Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker

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

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't.* Londen: Harvard University Press

Does, S., Derks, B., & Ellemers, N. (2011). Thou shalt not discriminate: How emphasizing moral ideals rather than obligations increases Whites' support for social equality. *Journal of Experimental Social Psychology*, *47*(3), 562-571.

Does, S., Derks, B., Ellemers, N., & Scheepers, D. (2012). At the heart of egalitarianism: How morality framing shapes cardiovascular challenge versus threat in Whites. *Social Psychological and Personality Science*, *3*(6), 747-753.

Does, S., Hilbert, L., Yenga, M., Hartgerink, H., Felten, H. (2024) *Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. Een kwantitatief onderzoek*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Donaldson, S. I., Villalobos, J. P., & Cho, M. (2025). *Following the science to understand how to reduce prejudice and its harmful consequences: A guide for evaluators and program planners*. Evaluation and Program Planning, 110, 102556. https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2025.102556

Doornkamp, L., Van der Pol, L. D., Groeneveld, S., Mesman, J., Endendijk, J. J., & Groeneveld, M. G. (2022). Understanding gender bias in teachers' grading: The role of gender stereotypical beliefs. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103826.

Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Kawakami, K. (2003). Intergroup contact: The past, present, and the future. *Group Processes & Intergroup Relations*, *6*(1), 5-21.

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

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

Dray, K. K., & Sabat, I. E. (2022). Confronting sexism: Identifying dimensions and exploring impact. *Journal of Applied Social Psychology*, *52*(5), 316-340.

Duarte, C. S., & Summers, A. (2013). A three-pronged approach to addressing racial disproportionality and disparities in child welfare: The Santa Clara County example of leadership, collaboration and data-driven decisions. *Child and Adolescent Social Work* Journal, 30, 1-19

Duguid, M. M., & Thomas-Hunt, M. C. (2015). Condoning stereotyping? How awareness of stereotyping prevalence impacts expression of stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, *100*(2), 343.

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

Dwyer, P. (2022). The neurodiversity approach (es): What are they and what do they mean for researchers?. *Human development*, *66*(2), 73-92.

Eberhardt, J.L. (2020) *Biased. Uncovering the hidden prejudices that shape our lives*. Londen: Penguin Random House.

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

Elias, A. (2024). Racism as neglect and denial. *Ethnic and Racial Studies*, *47*(3), 483-505.

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

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

ENAR (z.d.) Spefic forms of racism. Geraad-pleegd op 22-11-2025 van www.enar-eu.org/specific-forms-of-racism-2/

Engels, T., Traast, I. J., Doosje, B., Amodio, D. M., & Sauter, D. (2024). Moral elevation mitigates dehumanization of ethnic outgroups. *Current Research in Ecological and Social Psychology*, *6*, 100187.

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

Essed, P. (1984). *Alledaags Racisme [Everyday racism]*, Sara, Amsterdam, the Netherlands.

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

EUMC. (2005). Racist violence in 15 EU member states. A Comparative Overview of Findings from the RAXEN National Focal Points Reports 2001-2004. Geraadpleegd op 20-12-2-23 van https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/190-CS-RV-main.pdf

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

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

Felten, H. (2019) Hatespeech aanpakken door emoties te delen. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

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

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2019). *Primen in de praktijk. Verkenning naar onbewuste vooroordelen via primen.* Utrecht: KIS

Felten, H., Daru S., Cadat-Lampe M., Harnacke C., Bytyçi A., (2024a) *Microagressies op de werkvloer uitgelegd. Waarom deze subtiele maar schadelijke discriminatie een serieuze aanpak verdient vanuit werkgevers en de gemeente* Utrecht: Movisie

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

Felten, H., Joemmanbaks, F., Cadat-Lampe, M. (2025a) *Wat is racisme? En wat is het niet? 7x vraag en antwoord uit de wetenschap* Utrecht: Movisie

Felten, H., Keuzenkamp, S., & de Wit, J. (2024b). Interventions Used in Practice to Reduce Prejudice and Stereotypes Toward Lesbian and Gay People: Theory Based Evaluation. *The Journal of Sex Research*, *62*(6), 1124–1134. https://doi.org/10.1080/00224499.2024.2331275

Felten, H., Kros, K., van Rhemen, R., de Winter-Koçak, S. (2024c) *Gelijkwaardige kwaliteit voor iedereen Stappenplan voor een gelijkwaardige en inclusieve zorg- en dienstverlening*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., van Rooijen, M., Reches, L., & Broekroelofs, R. (2021c). *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: Wat kan werken?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

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

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

Felten, H., Yenga, M., Verwaijen, G., Bytyçi, A., Geerlings, J., de Winter-Koçak, J. (2025b) *Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten? Onderbouwing van de checklist voor werkgevers 'Effectief discriminatie voorkomen en aanpakken onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten'* Den Haag: NCDR met Movisie & Verwey-Jonker Instituut.

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

Fetz, K., & Müller, T. S. (2020). Is one's own ethnic prejudice always subtle? The inconsistency of prejudice endorsement and prejudice awareness depends on self-related egalitarian standards and motivations. *Basic and Applied Social Psychology*, *42*(1), 1-28.

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

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

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

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

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

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

Frantz, C. M., Cuddy, A. J., 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.

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

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

French, S. (1992). Simulation exercises in disability awareness training: A critique. *Disability, Handicap & Society,* 7(3), 257-266.

Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Anastasio, P. A., Bachman, B. A., & Rust, M. C. (1993). The common ingroup identity model: Recategorization and the reduction of intergroup bias. *European Review of Social Psychology*, *4*(1), 1-26.

Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Banker, B. S., Houlette, M., Johnson, K. M., & McGlynn, E. A. (2000). Reducing intergroup conflict: From superordinate goals to decategorization, recategorization, and mutual differentiation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 98.

Galinsky, A. D., & Ku, G. (2004). The effects of perspective-taking on prejudice: The moderating role of self-evaluation. *Personality and social psychology bulletin*, *30*(5), 594-604.

Galinsky, A. D., Ku, G., & Wang, C. S. (2005). Perspective-taking and self-other overlap: Fostering social bonds and facilitating social coordination. *Group processes & intergroup relations*, *8*(2), 109-124.

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

Ganegoda, D. B., Shukla, J., & Shapiro, D. L. (2024). Garnering support for social justice: When and why is "yes" likelier for "allies" versus "disadvantaged group advocates"?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *182*, 104332.

García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. International Journal of Selection and Assessment, 20(4), 394-40.

Garner, S., & Selod, S. (2015). The racialization of Muslims: Empirical studies of Islamophobia. *Critical sociology*, 41(1), 9-19.

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

Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirkou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008a). 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. (2008b). 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*.

Geisser, C., Bijlstra, G., Karremans, J., & Jimenez Leal, W. (2024). Perspective taking to reduce prejudice: The Venezuela–Colombia migrant crisis. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*.

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

Gehandicapten schrijven geschiedenis (2022a) Nieuwe tijd (1500 – 1780) Geraadpleegd van Nieuwe Tijd (1500-1780) (gehandicaptenschrijvengeschiedenis.nl)

Gehandicapten schrijven geschiedenis (2022b) Van 1780 – 1850 Geraadpleegd van Van 1780 tot 1850 (gehandicaptenschrijvengeschiedenis.nl)

Ghavami, N., & Peplau, L. A. (2013). An intersectional analysis of gender and ethnic stereotypes: Testing three hypotheses. *Psychology of Women Quarterly*, 37(1), 113–127. https://doi.org/10.1177/0361684312464203

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

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

Glaser, J., & Knowles, E. D. (2008). Implicit motivation to control prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(1), 164-172.

Giagazoglou, P., & Papadaniil, M. (2018). Effects of a Storytelling Program with Drama Techniques to Understand and Accept Intellectual Disability in Students 6-7 Years Old. A Pilot Study. *Advances in Physical Education, 18,* 224-237.

Gill, L. J., & Olson, M. A. (2023). A dual-process framework for diversity training to reduce discrimination in organizational settings. *Social Issues and Policy Review*, 17(1), 79-103.

Ginevra, M. C., Vezzali, L., Camussi, E., Capozza, D., & Nota, L. (2021). Promoting positive attitudes toward peers with disabilities: The role of information and imagined contact. *Journal of Educational Psychology*, *113*(6), 1269.

Gocłowska, M. A., Crisp, R. J., & Labuschagne, K. (2013). Can counter-stereotypes boost flexible thinking?. *Group Processes & Intergroup Relations*, *16*(2), 217-231.

Goddard, L., & Jordan, L. (1998). Changing attitudes about persons with disabilities: Effects of a simulation. *Journal of Neuroscience Nursing*, 30(5), 307-314.

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.

Gonsalkorale, K., Sherman, J. W., Allen, T. J., Klauer, K. C., & Amodio, D. M. (2011). Accounting for successful control of implicit racial bias: The roles of association activation, response monitoring, and overcoming bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1534-1545.

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

Gordijn, E., Hindriks, I., Koomen, W., Dijksterhuis, A. & Knippenberg, A. van (2004). Consequences of stereotype suppression and internal suppression motivation: A self-regulation approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 212-224.

Goubert, L., Craig, K. D., Vervoort, T., Morley, S., Sullivan, M. J. L., de CAC, W., & Crombez, G. (2005). Facing others in pain: the effects of empathy. *Pain*, 118(3), 285-288.

Gottlieb, M. (2021). The case for a cultural humility framework in social work practice. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 30(6), 463-481.

Govorun, O. & Payne, B. (2006). Ego-depletion and prejudice: separating automatic and controlled components. Social Cognition, 24(2), 111-136.

Gowricharn, R., Cankaya, S. (2015). Policing the Nation: Acculturation and Street-Level Bureaucrats.

Green, M. C., Brock, T. C., & Kaufman, G. F. (2004). Understanding media enjoyment: The role of transportation into narrative worlds. *Communication Theory*, 14(4), 311-327.

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

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

Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology*, *97*(1), 17.

Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. *American Journal of Community Psychology*, 39(3-4), 381-392.

Gulker, J. E., Mark, A. Y., & Monteith, M. J. (2013). Confronting prejudice: The who, what, and why of confrontation effectiveness. *Social Influence*, 8(4), 280-293.

Haegele, J. A., & Hodge, S. (2016). Disability discourse: Overview and critiques of the medical and social models. *Quest*, 68(2), 193-206.

Haeny, A. M., Holmes, S. C., & Williams, M. T. (2021). The need for shared nomenclature on racism and related terminology in psychology. *Perspectives on Psychological Science*, *16*(5), 886-892.

Hall, W. J., Chapman, M. V., Lee, K. M., Merino, Y. M., Thomas, T. W., Payne, B. K., ... & Coyne-Beasley, T. (2015). Implicit racial/ethnic bias among health care professionals and its influence on health care outcomes: a systematic review. *American Journal of Public Health*, *105*(12), e60-e76.

Harnacke, C., Felten, H., Koster, X., (2023) *Ervaringsparcoursen vergroten niet bewustwording over mensen met beperkin*g Geraadpleegd op 11-11-2024 van www.socialevraagstukken.nl/ervaringsparcoursen-vergroten-niet-bewustwording-over-mensen-met-beperking/

Harnacke, C., Felten, H., van Kleef, N., Long Cheung, S., Thissen, L. (2025) *Wat werkt bij de implementatie van het VN-verdrag handicap in Nederlandse gemeenten?* Utrecht: Movisie.

Harvey, O. J., & Sherif, M. (1961). *Intergroup conflict and cooperation: The Robbers Cave experiment*. Literary licensing.

Haidt, J. (2000). The positive emotion of elevation. *Prevention & Treatment*, 3, 1.

Haslam, N., Bain, P., Douge, L., Lee, M., & Bastian, B. (2005). More human than you: attributing humanness to self and others. *Journal of personality and social psychology*, *89*(6), 937.

Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and infrahumanization. *Annual review of psychology*, *65*, 399-423.

Haslam, S. A., Oakes, P. J., McGarty, C., Turner, J. C., Reynolds, K. J., & 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.

Hassen, N., Lofters, A., Michael, S., Mall, A., Pinto, A. D., & Rackal, J. (2021). Implementing anti-racism interventions in healthcare settings: a scoping review. International journal of environmental research and public health, 18(6), 2993.

Hatch, H. A., Warner, R. H., Grundy, M. R., & Heck, K. B. (2025). Effectiveness of Interventions for Transgender Prejudice Reduction: A Meta-Analysis. *Sex Roles*, 91(3), 1-12.

Hays-Thomas, R., Bowen, A., & Boudreaux, M. (2012). Skills for diversity and inclusion in organizations: A review and preliminary investigation. *The Psychologist-Manager Journal*, *15*(2), 128-141.

Haynes-Baratz, M. C., Metinyurt, T., Li, Y. L., Gonzales, J., & Bond, M. A. (2021). Bystander training for faculty: A promising approach to tackling microaggressions in the academy. *New Ideas in Psychology*, *63*, 100882.

He, J., He, L., Zhou, W., Nie, X., & He, M. (2020). Discrimination and social exclusion in the outbreak of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2933.

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.

Heilbron, M. (2017) *ZWARTBOEK: Segregatie in Amsterdam en de rol van discriminerend 'spreidingsbeleid' door de gemeente in de jaren '70.* Geraadpleegd op 17-3-2025 van www.theblackarchives.nl/tba-blog/zwartboek-segregatie-in-amsterdam-en-de-rol-van-discriminerend-spreidingsbeleid-door-de-gemeente-in-de-jaren-70

Hewstone, M. (1996). Interventions to Change Intergroup Relations. *Stereotypes and stereotyping*, 323.

Hewstone, M. E., & Brown, R. E. (1986). *Contact and conflict in intergroup encounters*. Basil Blackwell.

Hewstone, M., & Hamberger, J. (2000). Perceived variability and stereotype change. *Journal of Experimental Social Psychology*, *36*(2), 103-124.

Hewstone, M., Macrae, C. N., Griffiths, R., Milne, A. B., & Brown, R. (1994). Cognitive models of stereotype change:(5). Measurement, development, and consequences of subtyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, *30*(6), 505-526.

Hewstone, M., Stroebe, W., & Jonas, K. (Eds.). (2015). *An introduction to social psychology*. West Sussex: John Wiley & Sons.

Higginbotham, G. D., Shropshire, J., & Johnson, K. L. (2021). You play a sport, right? A persistent and pernicious intersectional bias in categorization of students vs. student-athletes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 48(11), 1531–1547. https://doi.org/10.1177/01461672211044067

Hillman, J., & Martin, R. A. (2002). Lessons about gay and lesbian lives: A spaceship exercise. *Teaching of Psychology*, 29(4), 308-311.

Hicks, E. C., Traci, M. A., & Korb, K. (2022). "Sympathy" vs. "Empathy": Comparing experiences of I2Audits and disability simulations. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 3, 876099.

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

Hindriks, P., Verkuyten, M., & Coenders, M. (2014). Dimensions of social dominance orientation: The roles of legitimizing myths and national identification. *European Journal of Personality*, *28*(6), 538-549.

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.

Hing, L. S. S., & Zanna, M. P. (2010). Individual differences. *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*, 163-178.

Hirsh, E., & Lyons, C. J. (2010). Perceiving discrimination on the job: Legal consciousness, workplace context, and the construction of race discrimination. *Law & Society Review*, 44(2), 269-298.

Hira, S. (2012). Decolonizing the mind: the case of the Netherlands. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, *10*(1), 7.

Hjerm, M., Johansson Sevä, I., & Werner, L. (2018). How critical thinking, multicultural education and teacher qualification affect anti-immigrant attitudes. *International Studies in Sociology of Education*, *27*(1), 42-59.

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.

Hodson, G., & Dhont, K. (2015). The person-based nature of prejudice: Individual difference predictors of intergroup negativity. *European Review of Social Psychology: Volume 26*, 1-42.

Hoffarth, M. R., & Hodson, G. (2015). Who Needs Imagined Contact? *Social Psychology*. (2016), 47, pp. 118-124.

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

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

Hollo, A., Brigandi, C. B., Jelsema, C. M., & Shi, M. (2021). Effects of a disability simulation activity on the achievement, efficacy, attitudes, and interests of preservice professionals. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(5), 414-425.

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

Howell, J. L., Lofaro, N., & Ratliff, K. A. (2024). Responding to feedback about implicit bias. *Social and Personality Psychology Compass*, *18*(1), e12926.

Hsieh, W., Faulkner, N., & Wickes, R. (2021). What reduces prejudice in the real world? A meta-analysis of prejudice reduction field experiments. *British Journal of Social Psychology*, *61*(3), 689-710.

Hudson, S. K. T. J., Myer, A., & Berney, E. C. (2024). Stereotyping, prejudice, and discrimination at the intersection of race and gender: An intersectional theory primer. *Social and Personality Psychology Compass*, *18*(2), e12939.

Hulsegge, G. Bruel, D. Raijer, J. Emmert, S. (2023) *Behoud en doorstroom van medewerkers met een migratieachtergrond. Wat doen organisaties en wat werkt in de praktijk?* Leiden: TNO.

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

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

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

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

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

Igartua, J. J. (2010). Identification with characters and narrative persuasion through fictional feature films. *Communications* 35 (2010), 347373.

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

Imperato, C., Schneider, B. H., Caricati, L., Amichai-Hamburger, Y., & Mancini, T. (2021). Allport meets internet: A meta-analytical investigation of online intergroup contact and prejudice reduction. *International Journal of Intercultural Relations*, *81*, 131-141.

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

James, D. (2020). Health and health-related correlates of internalized racism among racial/ethnic minorities: a review of the literature. *Journal of racial and ethnic health disparities*, *7*(4), 785-806.

Javidmehr, M., & Ebrahimpour, M. (2015). Performance appraisal bias and errors: The influences and consequences. *International Journal of Organizational Leadership*, *4*, 286-302.

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

Jin, Y., Lee, S., Kim, S., Seo, J., Jung, K., Lim, H., & Lee, J. (2023). DiVRsity: Design and development of group role-play vr platform for disability awareness education. In *Proceedings of the 2023 ACM Designing Interactive Systems Conference* (pp. 161-174).

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

Johnson, D. R. (2013). Transportation into literary fiction reduces prejudice against and increases empathy for Arab-Muslims. *Scientific Study of Literature*, 3(1), 77-92.

Johnston, L., & Hewstone, M. (1992). Cognitive models of stereotype change: 3. Subtyping and the perceived typicality of disconfirming group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, *28*(4), 360-386.

Johnston, L., Hewstone, M., Pendry, L., & Frankish, C. (1994). Cognitive models of stereotype change (4): Motivational and cognitive influences. *European Journal of Social Psychology*, *24*(2), 237-265.

Jouriles, E. N., Krauss, A., Vu, N. L., Banyard, V. L., & McDonald, R. (2018). Bystander programs addressing sexual violence on college campuses: A systematic review and meta-analysis of program outcomes and delivery methods. *Journal of American College Health*, *66*(6), 457-466.

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

Kaiser, C. & Miller, C. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254-263.

Kaiser, C. R., Major, B., Jurcevic, I., Dover, T. L., Brady, L. M., & Shapiro, J. R. (2013). Presumed fair: ironic effects of organizational diversity structures. *Journal of personality and social psychology*, *104*(3), 504.

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.

Kalla, J. L., & Broockman, D. E. (2023). Which narrative strategies durably reduce prejudice? Evidence from field and survey experiments supporting the efficacy of perspective-getting. *American Journal of Political Science*, *67*(1), 185-204.

Kanamori, Y., Xu, Y. J., Harrell-Williams, L. M., & Lightsey Jr, O. R. (2022). Intergroup contact, intergroup anxiety, and anti-transgender prejudice: An examination using structural equation modeling. *Archives of Sexual Behavior*, *51*(4), 1943-1958.

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

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

Keers, T., Felten, H. & Harnacke, C. (2021). *Wat werkt tegen validisme? Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking*. Utrecht: Movisie.

Kessler, T., & Mummendey, A. (2001). Is there any scapegoat around? Determinants of intergroup conflicts at different categorization levels. *Journal of Personality and Social Psychology*, *81*(6), 1090.

Kim, J. Y., & Roberson, L. (2022). I'm biased and so are you. What should organizations do? A review of organizational implicit-bias training programs. *Consulting Psychology Journal*, *74*(1), 19.

King, D. D., Fattoracci, E. S., Hollingsworth, D. W., Stahr, E., & Nelson, M. (2023). When thriving requires effortful surviving: Delineating manifestations and resource expenditure outcomes of microaggressions for Black employees. *Journal of Applied Psychology.*

Kleef, N., Jak, L, Fiere, B. (2024*) Discriminatiecijfers in 2023. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland.* Utrecht/Den Haag: Movisie & Art.1.

Klein, O., Snyder, M., & Livingston, R. W. (2004). Prejudice on the stage: Self-monitoring and the public expression of group attitudes. *British Journal of Social Psychology*, 43(2), 299-314.

Klonis, S. C., Plant, E. A., & Devine, P. G. (2005). Internal and external motivation to respond without sexism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1237-1249.

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

Knowles, E. D., Lowery, B. S., Chow, R. M., & Unzueta, M. M. (2014). Deny, distance, or dismantle? How white Americans manage a privileged identity. *Perspectives on Psychological Science*, *9*(6), 594-609.

Koster, X. (2021) *Waarom je relschoppers geen idioten moet noemen*. In: One world. Geraadpleegd op 10-092-2022 via Waarom je relschoppers geen 'idioten' moet noemen - OneWorld

Kroon, A. C., van der Meer, T. G., & Pronk, T. (2022). Does information about bias attenuate selective exposure? The effects of implicit bias feedback on the selection of outgroup-rich news. *Human Communication Research*, *48*(2), 346-373.

Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022). *"Een ADV moet slagkracht hebben" Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden* Utrecht: Movisie.

Kros, K., van de Gevel, M., de Winter-Koçak, S., Broekroelofs, R., Harnacke, C., Felten, H., (2024) *Studenten beschermen tegen gevolgen van stagediscriminatie. Literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Kteily, N. S., & Landry, A. P. (2022). Dehumanization: Trends, insights, and challenges. *Trends in cognitive sciences*, *26*(3), 222-240.

Kteily, N. S., Sidanius, J., & Levin, S. (2011). Social dominance orientation: Cause or 'mere effect'?: Evidence for SDO as a causal predictor of prejudice and discrimination against ethnic and racial outgroups. *Journal of Experimental Social Psychology*, *47*(1), 208-214.

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.

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

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

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

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

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

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

Lai, C. K., Haidt, J., & Nosek, B. A. (2014). Moral elevation reduces prejudice against gay men. *Cognition & emotion*, *28*(5), 781-794.

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

Laurense, M. (2019). De vrijheid van de vijftiende-eeuwse vrouw was groter dan je zou denken. Geraadpleegd van De vrijheid van de vijftiende-eeuwse vrouw was groter dan je zou denken (trouw.nl).

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

Legault, L., Green-Demers, I., Grant, P., & Chung, J. (2007). On the self-regulation of implicit and explicit prejudice: A self-determination theory perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *33*(5), 732-749.

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

Lekas, H. M., Pahl, K., & Fuller Lewis, C. (2020). Rethinking cultural competence: Shifting to cultural humility. *Health services insights*, 13, 1178632920970580

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

Lemay Jr, E. P., & Ryan, J. E. (2021). Common ingroup identity, perceived similarity, and communal interracial relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(6), 985-1003.

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.

Leo, J., & Goodwin, D. (2016). Simulating others' realities: Insiders reflect on disability simulations. *Adapted physical activity quarterly*, *33*(2), 156-175.

Leslie, L. M., & Gelfand, M. J. (2008). The who and when of internal gender discrimination claims: An interactional model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *107*(2), 123-140.

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

Levett-Jones, T., Lapkin, S., Govind, N., Pich, J., Hoffman, K., Jeong, S. Y. S., ... & Everson, N. (2017). Measuring the impact of a 'point of view' disability simulation on nursing students' empathy using the Comprehensive State Empathy Scale. *Nurse education today*, *59*, 75-81.

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

Leyens, J. P. (2009). Retrospective and prospective thoughts about infrahumanization. *Group Processes & Intergroup Relations*, *12*(6), 807-817.

Liebkind, K., Mähönen, T. A., Solares, E., Solheim, E., & Jasinskaja-Lahti, I. (2014). Prejudice-reduction in culturally mixed classrooms: The development and assessment of a theory-driven intervention among majority and minority youth in Finland. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 24*(4), 325-339.

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

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

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

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

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

Lössbroek, J., Lancee, B., van der Lippe, T., & Schippers, J. (2022). Leeftijdsdiscriminatie bij sollicitaties: een vignette-experiment onder managers in negen Europese landen. *Mens en Maatschappij*, *97*(1), 82.

Lueke, A., & Gibson, B. (2014). Mindfulness Meditation Reduces Implicit Age and Race Bias. *Social Psychological and Personality Science*, 6(3), 284-291.

Lueke, A., Gibson, B. (2016). Brief mindfulness mediation reduces discrimination. Psychology of Consciousnous: Theory, Research, and Practice, 3(1), 34-44.

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

Ma, G. Y. K., & Mak, W. W. (2022). Meta-analysis of studies on the impact of mobility disability simulation programs on attitudes toward people with disabilities and environmental in/ accessibility. *Plos one*, 17(6), e0269357.

Maglo, K. N., Mersha, T. B., & Martin, L. J. (2016). Population genomics and the statistical values of race: an interdisciplinary perspective on the biological classification of human populations and implications for clinical genetic epidemiological research. Frontiers in Genetics, 7, 22.

Mäkinen, V., Jasinskaja-Lahti, I., Renvik, T. A., & Liebkind, K. (2024). Testing the Moderating Effect of Anti-Prejudice Motivation and Peer Attitudes on the Effectiveness of a School-Based Vicarious Contact Intervention. *Journal of Youth and Adolescence, 53*(8), 1743-1756.

Mann, C. E., Olson, M. A., Malik, H. B., & Tovey, T. L. (2024). Stories against stigma: Comparing efficacy of a perspective-taking intervention to reduce prejudice toward persons with mental illness versus persons with HIV. *Stigma and Health*, *9*(3), 278.

Matera, C., Nerini, A., Di Gesto, C., Policardo, G. R., Maratia, F., Dalla Verde, S., ... & Brown, R. (2021). Put yourself in my wheelchair: Perspective-taking can reduce prejudice toward people with disabilities and other stigmatized groups. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(3), 273-285.

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

Marcelin, J. R., Siraj, D. S., Victor, R., Kotadia, S., & Maldonado, Y. A. (2019). The impact of unconscious bias in healthcare: how to recognize and mitigate it. *The Journal of infectious diseases*, 220(Supplement_2), S62-S73.

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

Mazziotta, A., Mummendey, A., & Wright, S. C. (2011). Vicarious intergroup contact effects: Applying social-cognitive theory to intergroup contact research. *Group Processes & Intergroup Relations*, *14*(2), 255-274.

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

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

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

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

McGinnity, F., Quinn, E., McCullough, E., Enright, S., & Curristan, S. (2021). Measures to combat racial discrimination and promote diversity in the labour market: A review of evidence. *The Economic and Social Research Institute*.

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

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

Melson-Silimon, A., Spivey, B. N., & Skinner-Dorkenoo, A. L. (2024). The construction of racial stereotypes and how they serve as racial propaganda. *Social and Personality Psychology Compass*, *18*(1), e12862.

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

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

Michinov, N., Dambrun, M., Guimond, S., & Méot, A. (2005). Social dominance orientation, prejudice, and discrimination: A new computer-based method for studying discriminatory behaviors. *Behavior Research Methods*, *37*(1), 91-98.

Mijs, J. J., Huang, A. D. N. H., & Regan, W. (2024). Confronting racism of omission: experimental evidence of the impact of information about ethnic and racial inequality in the United States and the Netherlands. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, *21*(1), 1-23.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Monteith, M. J., Lybarger, J. E., & Woodcock, A. (2009). Schooling the cognitive monster: The role of motivation in the regulation and control of prejudice. Social and Personality Psychology Compass, 3(3), 211-226.

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

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

Monteiro, M. B., de França, D. X., & Rodrigues, R. (2009). The development of intergroup bias in childhood: How social norms can shape children's racial behaviors. *International Journal of Psychology*, *44*(1), 29-39.

Morgan, A. J., Reavley, N. J., Ross, A., San Too, L., & Jorm, A. F. (2018). Interventions to reduce stigma towards people with severe mental illness: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 103, 120-133.

Morrison, T. G., & Bearden, A. G. (2007). The construction and validation of the homopositivity scale: An instrument measuring endorsement of positive stereotypes about gay men. *Journal of Homosexuality*, *52*(3-4), 63-89.

Morrison, A., Ellsberg, M., & Bott, S. (2007). Addressing gender-based violence: a critical review of interventions. *The World Bank Research Observer*, 22(1), 25-51.

Moreno, K. N., & Bodenhausen, G. V. (1999). Resisting stereotype change: The role of motivation and attentional capacity in defending social beliefs. *Group Processes & Intergroup Relations*, *2*(1), 5-16.

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

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

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

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

Moss-Racusin, C. A., & Rabasco, H. (2018). Reducing gender identity bias through imagined intergroup contact. *Journal of Applied Social Psychology*, *48*(8), 457-474.

Movisie (2025) *Feiten en cijfers over lhbtiqa+ personen op een rij*. Utrecht: Movisie.

Murrar, S., Campbell, M. R., & Brauer, M. (2020). Exposure to peers' pro-diversity attitudes increases inclusion and reduces the achievement gap. *Nature Human Behaviour*, 4(9), 889-897.

Metinyurt, T., Haynes-Baratz, M. C., & Bond, M. A. (2021). A systematic review of interventions to address workplace bias: What we know, what we don't, and lessons learned. *New Ideas in Psychology*, *63*, 100879.

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

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

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

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

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

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

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

Needham, B. L., Ali, T., Allgood, K. L., Ro, A., Hirschtick, J. L., & Fleischer, N. L. (2023). Institutional racism and health: A framework for conceptualization, measurement, and analysis. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, 10(4), 1997-2019.

Nelson, J. K. (2013). Denial of racism and its implications for local action. *Discourse & Society*, *24*(1), 89-109.

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

Nijstad, B. A., De Dreu, C. K., Rietzschel, E. F., & Baas, M. (2010). The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence. *European Review of Social Psychology*, *21*(1), 34-77.

Nivel (2022). Naleving VN-verdrag verloopt moeizaam qua betaald werk en gebruik voorzieningen voor mensen met een handicap. Geraadpleegd op 10 januari 2025, van www.nivel.nl/nl/nieuws/naleving-vn-verdrag-verloopt-moeizaamqua-betaald-werk-en-gebruik-voorzieningen-voor-mensen

Noh, J. E. (2016). NGO workers' internalisation of the human rights-based approach in Bangladesh. *Development in Practice*, *26*(4), 456-466.

Norman, R. M., Sorrentino, R. M., Windell, D., & Manchanda, R. (2008). The role of perceived norms in the stigmatization of mental illness. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 43(11), 851.

Norman, R. M., Sorrentino, R. M., Windell, D., Ye, Y., Szeto, A. C., & Manchanda, R. (2010). Predicting behavioural intentions to those with mental illness: The role of attitude specificity and norms. *International Journal of Social Psychiatry*, 56(3), 239-254.

NOS (2022) *Kabinet erkent institutioneel racisme bij deel fiscus: 'Heeft velen pijn gedaan'.* Geraadpleegd op 15-3-2025 van nos.nl/l/2430805

NOS (2024) *Kamer en minister Weerwind botsen over intrekken transgenderwet* Geraadpleegd op 31-3-2024 van nos.nl/artikel/2517875-kamer-en-minister-weerwind-botsen-over-intrekken-transgenderwet

Novak, J., Feyes, K. J., & Christensen, K. A. (2011). Application of intergroup contact theory to the integrated workplace: Setting the stage for inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 211-226.

Nzume, A. (2017). *Hallo witte mensen*. Amsterdam: University Press.

O'Brien, L. T., Blodorn, A., Alsbrooks, A., Dube, R., Adams, G., & Nelson, J. C. (2009). Understanding white Americans' perceptions of racism in Hurricane Katrina-related events. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(4), 431-444

Okeahialam, N., Salami, O., Siddiqui, F., Thangaratinam, S., Khalil, A., & Thakar, R. (2025). Effects of strategies to tackle racism experienced by healthcare professionals: a systematic review. *BMJ open*, *15*(1), e091811.

Oldham, J., & Kasser, T. (1999). Attitude change in response to information that male homosexuality has a biological basis. *Journal of Sex & Marital Therapy*, *25*(2), 121-124.

Oliver, M. (1990). The Politics of Disablement: A Sociological Approach. Palgrave Macmillan.

Oliver, M. B., Dillard, J. P., Bae, K., & Tamul, D. J. (2012). The effect of narrative news format on empathy for stigmatized groups. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 89(2), 205-224.

Oliver, M. B., Kim, K., Hoewe, J., Chung, M. Y., Ash, E., Woolley, J. K., & Shade, D. D. (2015). Media-induced elevation as a means of enhancing feelings of intergroup connectedness. *Journal of Social Issues*, 71(1), 106-122.

O'Mahony, C., Brassil, M., Murphy, G., & Linehan, C. (2023). The efficacy of interventions in reducing belief in conspiracy theories: A systematic review. *Plos one*, *18*(4), e0280902.

Omlo, J. (2014). *Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken.

Onyeador, I. N., Hudson, S. T. J., & Lewis, N. A. (2021). Moving Beyond Implicit Bias Training: Policy Insights for Increasing Organizational Diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, *8*(1), 19-26.

Ortega, R. M., & Faller, K. C. (2011). Training child welfare workers from an intersectional cultural humility perspective. *Child welfare*, 90(5), 27-49.

Oyamot Jr, C. M., Jackson, M. S., Fisher, E. L., Deason, G., & Borgida, E. (2017). Social norms and egalitarian values mitigate authoritarian intolerance toward sexual minorities. *Political Psychology*, *38*(5), 777-794.

Oyler, D. L., Price-Blackshear, M. A., Pratscher, S. D., & Bettencourt, B. A. (2022). Mindfulness and intergroup bias: A systematic review. *Group Processes & Intergroup Relations*, *25*(4), 1107-1138.

Özkan, Z., Dhont, K., & Abrams, D. (2024). Intergroup contact and intended actions in support of disadvantaged groups: The role of affective processes and feelings of solidarity. *Group Processes & Intergroup Relations*, *27*(3), 471-496.

Pager, D., & Quillian, L. (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do. *American sociological review*, *70*(3), 355-380.

Paluck, E. L. (2009). Reducing intergroup prejudice and conflict using the media: a field experiment in Rwanda. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(3), 574.

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

Paluck, E. L., Porat, R., Clark, C. S., & Green, D. P. (2021). Prejudice reduction: Progress and challenges. *Annual Review of Psychology*, *72*(1), 533-560.

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

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

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

Paolini, S., Gibbs, M., Sales, B., Anderson, D., & McIntyre, K. (2024). Negativity bias in intergroup contact: Meta-analytical evidence that bad is stronger than good, especially when people have the opportunity and motivation to opt out of contact. *Psychological Bulletin*, *150*(8), 921.

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

Payne, B. K., & Vuletich, H. A. (2018). Policy insights from advances in implicit bias research. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, *5*(1), 49-56.

Pearce, S. J. (2020). The inquisitor and the Moseret: The invention of race in the European middle ages and the new English colonialism in Jewish historiography. *Medieval Encounters*, 26(2), 145-190.

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

Pelleboer-Gunnink, H. A., Van Oorsouw, W. M. W. J., Van Weeghel, J., & Embregts, P. J. C. M. (2017). Mainstream health professionals' stigmatising attitudes towards people with intellectual disabilities: a systematic review. *Journal of Intellectual Disability Research*, *61*(5), 411-434.

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

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

Perez-Figueroa, A. M., Alhassoon, O. M., & Wang-Jones, T. (2013). The effect of psychoeducation on attitudes toward bisexuality. *Journal of Bisexuality*, *13*(3), 338-355.

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

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

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

Pettigrew, T. F. (1998). Reactions toward the new minorities of Western Europe. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 77-103.

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

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

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

Phillips, C. (2011). Institutional racism and ethnic inequalities: an expanded multilevel framework. *Journal of social policy*, *40*(1), 173-192.

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

Pietri, E. S., Weigold, A., Munoz, L. M., & Moss-Racusin, C. A. (2024). Examining how a documentary film can serve as an intervention to shift attitudes and behaviours around sexism in STEM. *Scientific Reports*, *14*(1), 21844.

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

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

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

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

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

Posten, A. C., & Mussweiler, T. (2013). When distrust frees your mind: The stereotype-reducing effects of distrust. *Journal of Personality and Social Psychology*, *105*(4), 567.

Power, J. G., Murphy, S. T., & Coover, G. (1996). Priming prejudice: How stereotypes and counter-stereotypes influence attribution of responsibility and credibility among ingroups and outgroups. *Human Communication Research*, 23(1), 36-58.

Prati, F., Crisp, R. J., & Rubini, M. (2015b). Counter-stereotypes reduce emotional intergroup bias by eliciting surprise in the face of unexpected category combinations. *Journal of Experimental Social Psychology*, *61*, 31-43.

Prati, F., Vasiljevic, M., Crisp, R. J., & Rubini, M. (2015a). Some extended psychological benefits of challenging social stereotypes: Decreased dehumanization and a reduced reliance on heuristic thinking. *Group Processes & Intergroup Relations*, *18*(6), 801-816.

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.

Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *120*(6), e2212875120.

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

Ramasubramanian, S., Winfield, A., & Riewestahl, E. (2020). Positive stereotypes and counter-stereotypes: Examining their effects on prejudice reduction and favorable intergroup relations. In A. Billings & S. Parrott (Eds.), *Media stereotypes: From ageism to xenophobia* (pp. 257–276). Peter Lang Publishers

Ramos, A., Pereira, C. R., & Vala, J. (2020). The impact of biological and cultural racisms on attitudes towards immigrants and immigration public policies. Journal of Ethnic and Migration Studies, 46(3), 574-592.

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

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

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

Ray, İ., & Husnu, S. (2025). Parasocial contact reduces anti-LGBTI+ prejudice via enhanced perspective-taking and lowered symbolic threat. *Psychology & Sexuality*, 1-18.

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

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

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

Rahman-Shepherd, A., Erondu, N. A., Anwar, B., Boro, E., Chau, T. D., Guinto, R. R., ... & Khan, M. (2023). Antiracism in leading public health universities, journals and funders: commitments, accountability and the decision-makers. BMJ global health, 8(3), e010376.

Richards, Z., & Hewstone, M. (2001). Subtyping and subgrouping: Processes for the prevention and promotion of stereotype change. *Personality and Social Psychology Review*, *5*(1), 52-73.

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

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

Riley, S., Frith, H., Archer, L., & Veseley, L. (2006). Institutional sexism in academia. *Psychologist -Leicester- 19*(2), 94.

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

Rodríguez-Rivas, M. E., Cangas, A. J., Cariola, L. A., Varela, J. J., & Valdebenito, S. (2022). Innovative technology–based interventions to reduce stigma toward people with mental illness: systematic review and meta-analysis. *JMIR Serious Games*, *10*(2), e35099.

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

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

Roozenbeek, J., Culloty, E., & Suiter, J. (2023). Countering misinformation. *European Psychologist*.

Rosselli, A., Wachira, E., Prewitt, S., Roberts, S., Culpepper, D., Bolton, C., & Mackenzie, M. (2023). Improving Perceptions of Individuals With Disabilities Through a Wheelchair Basketball Tournament: A Quantitative Analysis. *Physical Educator*, 80(1), 1-18.

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

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

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

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

Sanchez, J. I., & Medkik, N. (2004). The effects of diversity awareness training on differential treatment. *Group & Organization Management*, *29*(4), 517-536.

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

Sassenberg, K., & Moskowitz, G. B. (2005). Don't stereotype, think different! Overcoming automatic stereotype activation by mindset priming. *Journal of Experimental Social Psychology*, *41*(5), 506-514.

Sassenberg, K., Moskowitz, G. B., Fetterman, A., & Kessler, T. (2017). Priming creativity as a strategy to increase creative performance by facilitating the activation and use of remote associations. *Journal of Experimental Social Psychology*, *68*, 128-138.

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

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

Schacter, D. L., & Buckner, R. L. (1998). Priming and the brain. *Neuron*, 20(2), 185-195.

Schalkwijk, J., Bouabid, A., Roks, R., & Schuilenburg, M. (2025). The Dutch Response to Concerns About Racial Profiling: An Adequate Legal and Administrative Framework? *International Criminology*, 1-12.

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

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

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

Schmader, T., Dennehy, T. C., & Baron, A. S. (2022). Why antibias interventions (need not) fail. *Perspectives on Psychological Science*, *17*(5), 1381-1403.

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.

Schuyf, J., & Felten, H. (2012). Geweld tegen Lesbische Vrouwen: Een Kwalitatieve Studie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, *36*(4), 241-249.

Scroggins, W. A., Mackie, D. M., Allen, T. J., & Sherman, J. W. (2016). Reducing prejudice with labels: Shared group memberships attenuate implicit bias and expand implicit group boundaries. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *42*(2), 219-229.

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

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

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

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

Selod, S., & Embrick, D. G. (2013). Racialization and Muslims: Situating the Muslim experience in race scholarship. *Sociology Compass*, 7(8), 644-655.

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.

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

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

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

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

Shuman, E., van Zomeren, M., Saguy, T., Knowles, E., & Halperin, E. (2025). Defend, deny, distance, and dismantle: a new measure of advantaged identity management. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *51*(8), 1490-1518.

Sibley, C. G., & Duckitt, J. (2008). Personality and prejudice: A meta-analysis and theoretical review. *Personality and Social Psychology Review*, *12*(3), 248-279.

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

Silva, F. (2022). What predicts employer discrimination? The role of implicit and explicit racial attitudes. *Social Science Research*, *108*, 102775.

Silverman, A. M., Gwinn, J. D., & Van Boven, L. (2015). Stumbling in their shoes: Disability simulations reduce judged capabilities of disabled people. *Social Psychological and Personality Science*, 6(4), 464-471.

Simon, S., Magaldi, M. E., & O'Brien, L. T. (2019). Empathy versus evidence: Does perspective-taking for a discrimination claimant bias judgments of institutional sexism? *Group Processes & Intergroup Relations*, *22*(8), 1109-1123.

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

Skinner, A. L., & Meltzoff, A. N. (2019). Childhood experiences and intergroup biases among children. *Social Issues and Policy Review*, *13*(1), 211-240.

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

Smedley, A., & Smedley, B. D. (2005). Race as biology is fiction, racism as a social problem is real: Anthropological and historical perspectives on the social construction of race. *American psychologist*, *60*(1), 16.

Smit, N. (2022). Homovervolgingen in de Republiek van de 18e eeuw. Geraadpleegd van Homovervolgingen in de Republiek van de 18e eeuw – Geschiedenis Beleven

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

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

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

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.

Spears. R., & Tausch, N. (2015) "Prejudice and intergroup relations". In Hewstone, M., Stroebe, W., & Jonas, K. (Eds.). (2015). *An introduction to social psychology*. West Sussex: John Wiley & Sons.

Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2025) *Voortgangsrapportage - Keer op keer. Inzichten in gestapelde discriminatie-ervaringen in Nederland en Europa* Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties.

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.

Stark, T. H. (2020). Indirect contact in social networks: Challenging common interpretations of the extended contact hypothesis. *Group Processes & Intergroup Relations*, *23*(3), 441-461.

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

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of social issues*, *41*(3), 157-175.

Stephan, W. G. (2014). Intergroup anxiety: Theory, research, and practice. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3), 239-255.

Stewart, R., Wright, B., Smith, L., Roberts, S., & Russell, N. (2021). Gendered stereotypes and norms: A systematic review of interventions designed to shift attitudes and behaviour. *Heliyon*, *7*(4).

Stiff, C., & Kedra, P. (2020). Playing well with others: The role of opponent and intergroup anxiety in the reduction of prejudice through collaborative video game play. Psychology of Popular Media, 9(1), 105.

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

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

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

Stubbe, D. E. (2020). Practicing cultural competence and cultural humility in the care of diverse patients. *Focus*, *18*(1), 49-51.

Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128.

Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural diversity and ethnic minority psychology*, 13(1), 72.

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.

Szekeres, H., Lantos, N. A., Faragó, L., Nyúl, B., & Kende, A. (2024). When the shoe does not fit: The role of perspective-taking orientation in a perspective-taking prejudice reduction intervention. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *34*(2), e2785.

Tabattanon, K., & Sun, A. (2023). Unintended Biases due to Simulated Impairment within Inclusive Mobility Research and Design. In *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting* (Vol. 67, No. 1, pp. 989-994). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications

Talaska, C. A., Fiske, S. T., & Chaiken, S. (2008). Legitimating racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social justice research*, *21*(3), 263-296.

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.

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

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

Tassinari, M., Aulbach, M. B., & Jasinskaja-Lahti, I. (2022). The use of virtual reality in studying prejudice and its reduction: A systematic review. PloS one, 17(7), e0270748.

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

Taouanza, I., Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten*. Utrecht: KIS.

Ten Have, M., Van Weeghel, J., Van Dorsselaer, S., Tuithof, M., & De Graaf, R. (2015). Houding van de algemene bevolking ten opzichte van (ex-) psychiatrische patiënten; resultaten van NEMESIS-2. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, (2015/11), 785-794.

Tervalon M, Murray-García J: Cultural humility versus cultural competence: a critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. *Journal of health care for the poor and underserved* 1998; 9:117-125

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

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

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

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

Thomann, E., James, O., & Deruelle, T. (2024). Interventions to reduce bureaucratic discrimination: a systematic review of empirical behavioural research. *Public Management Review*, 1-28.

Timmerman, S. Witsenburg, A., Berkemijer, N. (2022) *10x vraag en antwoord over aseksualiteit*. Utrecht: Movisie.

Tindall, D. (2013). Creating disability awareness through sport: exploring the participation, attitudes and perceptions of post-primary female students in Ireland. *Irish Educational Studies*, 32(4), 457-475.

Titchkosky, T., Healey, D., & Michalko, R. (2019). Blindness simulation and the culture of sight. *Journal of Literary & Cultural Disability Studies*, 13(2), 123-139.

Tajfel, H. (1978) The achievement of group differentiation. In H. Tajfel (Ed.), Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations (p. 77-98). London: Academic Press.

Todd, A. R., & Burgmer, P. (2013). Perspective taking and automatic intergroup evaluation change: Testing an associative self-anchoring account. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(5), 786.

Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective-Taking as a Strategy for Improving Intergroup Relations: Evidence, Mechanisms, and Qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.

Todd, A. R., Galinsky, A. D., & Bodenhausen, G. V. (2012). Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation. *Social Cognition*, 30(1), 94-108.

Toews, J. B. (2020). The effect of imagined intergroup contact and need for closure on attitudes toward bisexuality. *Journal of Bisexuality*, *20*(1), 19-39.

Tompkins, T. L., Shields, C. N., Hillman, K. M., & White, K. (2015). Reducing stigma toward the transgender community: An evaluation of a humanizing and perspective-taking intervention. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 34.

Toprakkiran, S., & Gordils, J. (2021). The onset of COVID-19, common identity, and intergroup prejudice. *The Journal of Social Psychology*, *161*(4), 435-451.

Towles-Schwen, T., & Fazio, R. H. (2003). Choosing social situations: The relation between automatically activated racial attitudes and anticipated comfort interacting with African Americans. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 170-182.

Treffers, T., Ritter, A. C., Born, N., & Welpe, I. (2024). A systematic review of experimental evidence on interventions against bias and discrimination in organizations. *Human Resource Management Review*, 101029.

Trenerry, B., Dunn, K., & Paradies, Y. (2024). Productive disruptions: Supporting diversity and anti-racism in the workplace through multi-level organisational strategies. *Australian Journal of Management*, *49*(1), 73-100.

Tropp, L. R., Morhayim, L., & Grigoryan, L. (2024). How Social Categorization Shapes Intergroup Contact: Implications for Understanding Group Members' Subjective Experiences and Prospects for Achieving Attitude Generalization. In *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (p. 476-498). Routledge.

Tropp, L. R., White, F., Rucinski, C. L., & Tredoux, C. (2022). Intergroup contact and prejudice reduction: Prospects and challenges in changing youth attitudes. *Review of General Psychology*, *26*(3), 342-360.

Turner, R. N., & Crisp, R. J. (2010). Imagining intergroup contact reduces implicit prejudice. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 129-142.

Turner, R. N., Hewstone, M., Voci, A., Paolini, S., & Christ, O. (2007). Reducing prejudice via direct and extended cross-group friendship. *European review of social psychology*, 18(1), 212-255.

Turner, J. C., & Reynolds, K. J. (2003). The social identity perspective in intergroup relations: Theories, themes, and controversies. *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes*, 133-152.

Tyson, L., Skinner, J., Hariharan, B., Josiah, B., Okongwu, K., & Semlyen, J. (2025). Tackling discrimination in medicine head on: The impact of bystander intervention training. *Medical Teacher*, *47*(1), 73-82.

Vaes, J., Leyens, J. P., Paola Paladino, M., & Pires Miranda, M. (2012). We are human, they are not: Driving forces behind outgroup dehumanization and the humanization of the ingroup. *European review of social psychology*, 23(1), 64-106.

Vaes, J., Paladino, M. P., Castelli, L., Leyens, J. P., & Giovanazzi, A. (2003). On the behavioral consequences of infrahumanization: the implicit role of uniquely human emotions in intergroup relations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1016.

Vaes, J., Paladino, M. P., & Leyens, J. P. (2006). Priming uniquely human emotions and the ingroup (but not tthe roup) activates humanity concepts. *European Journal of Social Psychology*, 36(2), 169-181.

Van Assche, J., Swart, H., Schmid, K., Dhont, K., Al Ramiah, A., Christ, O., … & Hewstone, M. (2023). Intergroup contact is reliably associated with reduced prejudice… *American Psychologist*, 78(6), 761-774.

Van den Berg, C. J. W., Blommaert, L., Bijleveld, C. C. J. H., & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g) een baan: Hoe delict -en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, *59*(1-2), 113-135.

Van den Bergh, L., Denessen, E., Hornstra, L., Voeten, M., & Holland, R. W. (2010). The implicit prejudiced attitudes of teachers: Relations to teacher expectations and the ethnic achievement gap. *American Educational Research Journal*, *47*(2), 497-527.

Van Rooijen, M. & & de Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: KIS.

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

Van der Have, M. (2023) *Misvattingen over intersekse. Op weg naar wettelijke regulering geslachtsbevestigende behandelingen intersekse personen*. Nijmegen: Stichting NNID, Nederlandse organisatie voor seksediversiteit.

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

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

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

Van Prooijen, J. (2024) Hoax: *Waarom mensen in complottheorieën geloven*. Amsterdam: AW Bruna Uitgevers

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

Verloove, J. Kros, K., Yenga, M., Does, S. (2024) *Ervaren online haatspraak en discriminatie door jongeren. Een kwalitatieve en kwantitatieve verkenning*. Utrecht: Movisie.

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

Vezzali, L., Birtel, M. D., Di Bernardo, G. A., Stathi, S., Crisp, R. J., Cadamuro, A., & Visintin, E. P. (2020). Don't hurt my outgroup friend: A multifaceted form of imagined contact promotes intentions to counteract bullying. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(5), 643-663.

Vezzali, L., Di Bernardo, G. A., Stathi, S., Visintin, E. P., & Hewstone, M. (2019). Using intercultural videos of direct contact to implement vicarious contact: A school-based intervention that improves intergroup attitudes. *Group processes & intergroup relations*, *22*(7), 1059-1076.

Vezzali, L., Di Bernardo, G. A., Cocco, V. M., Stathi, S., & Capozza, D. (2021). Reducing prejudice in the society at large: A review of the secondary transfer effect and directions for future research. *Social and Personality Psychology Compass*, *15*(3), e12583.

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

Vezzali, L., Hewstone, M., Capozza, D., Giovannini, D., & Wölfer, R. (2017). Improving intergroup relations with extended and vicarious forms of indirect contact. In *European Review of Social Psychology: Volume 25* (pp. 314-389). Routledge.

Vezzali, L., Stathi, S., Giovannini, D., Capozza, D., & Visintin, E. P. (2015a). 'And the best essay is…': Extended contact and cross-group friendships at school. *British Journal of Social Psychology*, 54(4), 601-615.

Vezzali, L., Stathi, S., Giovannini, D., Capozza, D., & Trifiletti, E. (2015b). The greatest magic of Harry Potter: Reducing prejudice. *Journal of applied social psychology*, 45(2), 105-121.

Visintin, E. P., Rullo, M., & Lo Destro, C. (2024). Imagine being humble: Integrating imagined intergroup contact and cultural humility to foster inclusive intergroup relations. *Behavioral Sciences*, *14*(1), 51.

Vitriol, J. A., & Banaji, M. R. (2024). Eliciting cognitive consistency increases acceptance of implicit bias. *Journal of Experimental Psychology*: General.

Vitriol, J. A., & Moskowitz, G. B. (2021). Reducing defensive responding to implicit bias feedback: On the role of perceived moral threat and efficacy to change. *Journal of Experimental Social Psychology*, *96*, 104165.

Vitriol, J. A., O'Shea, B. A., & Calanchini, J. (2024). Less biased yet more defensive: The impact of control processes. *Journal of Experimental Psychology*: Applied, 30(1), 108.

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

Voci, A., & Hewstone, M. (2003). Intergroup contact and prejudice toward immigrants in Italy: The mediational role of anxiety and the moderational role of group salience. *Group processes & intergroup relations*, *6*(1), 37-54.

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

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

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

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

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

Vrdoljak, A., Čorkalo Biruški, D., Stanković, N., Fasel, R., Butera, F., & Jelić, M. (2024). Imagining a better world: assessing the immediate and delayed effects of imagined contact on attitudes toward refugees in elementary school. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1294208.

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

Wallace, L. E., Craig, M. A., & Wegener, D. T. (2024). Biased, but expert: Trade-offs in how stigmatized versus non-stigmatized advocates are perceived and consequences for persuasion. *Journal of Experimental Social Psychology*, *110*, 104519.

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

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

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

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

Ward, T. B., Smith, S. M., & Vaid, J. (1997). Conceptual structures and processes in creative thought. In T. B. Ward, S. M. Smith, & J. Vaid (Eds.), *Creative thought: An investigation of conceptual structures and processes* (pp. 1-27). American Psychological Association.

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

Webster, C. S., Taylor, S., Thomas, C., & Weller, J. M. (2022). Social bias, discrimination and inequity in healthcare: mechanisms, implications and recommendations. BJA education, 22(4), 131-137

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

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

Wesselmann, E. D., Reeder, G. D., & Pryor, J. B. (2012). The effects of time pressure on controlling reactions to persons with mental illness. *Basic and applied social psychology*, 34(6), 565-571.

West, K., Husnu, S., & Lipps, G. (2015). Imagined contact works in high-prejudice contexts: Investigating imagined contact's effects on anti-gay prejudice in Cyprus and Jamaica. *Sexuality Research and Social Policy*, 12(1), 60-69.

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

Wing, H. M., & Park-Taylor, J. (2022). From model minority to racial threat: Chinese transracial adoptees' experience navigating the COVID-19 pandemic. *Asian American Journal of Psychology*, 13(3), 234.

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.

Wolf, M., Sandford, N., & Van Loon, D. (2022). *Resultaten van de proeftuin moslimdiscriminatie melden*. Amsterdam: Kennisland.

Wonderen, R. van & Kapel, M. (2017) *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*, Utrecht: Verwey Jonker Instituut (b)

Wonderen, R. van & Wagenaar, W. (2015), *Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut en Anne Frank Stichting (b)

Wood, C., Persson, S., Roberts, L., Allchin, O., & Simmonds-Buckley, M. (2025). Does confronting prejudice reduce intergroup bias? A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, *151*(2), 192.

Wu, F. Y., Nittrouer, C., Nguyen, V., Hebl, M., Oswald, F. L., & Frieden, L. (2021). Now protected or still stigmatized? A 25-year outlook on the impact of the Americans with Disabilities Act. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *41*(3), 383-403.

Wuyts, B. (2010). Beeldvorming en participatie van mensen met een handicap: een historisch perspectief in de West-Europese samenleving. *Ethiek & Maatschappij*, 13(4), 7-28.

Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., & Ropp, S. A. (1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social psychology*, 73(1), 73.

Yi, J., Neville, H. A., Todd, N. R., & Mekawi, Y. (2022). Ignoring race and denying racism: A meta-analysis of the associations between colorblind racial ideology, anti-Blackness, and other variables antithetical to racial justice. *Journal of Counseling Psychology*.

Young, R. E., Goldberg, J. O., Struthers, C. W., McCann, D., & Phills, C. E. (2019). The subtle side of stigma: Understanding and reducing mental illness stigma from a contemporary prejudice perspective. *Journal of Social Issues*, 75(3), 943-971.

Yzerbyt, V. Y., Coull, A., & Rocher, S. J. (1999). Fencing off the deviant: The role of cognitive resources in the maintenance of stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, *77*(3), 449.

Zawadzki, M. J., Shields, S. A., Danube, C. L., & Swim, J. K. (2014). Reducing the endorsement of sexism using experiential learning: The Workshop Activity for Gender Equity Simulation (WAGES). *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 75-92.

Zeng, R., & Winner, E. (2022). Preaching to the Choir and Beyond: The power of a narrative to change moral attitudes. *Scientific Study of Literature*, 12(1-2), 133-163.

Zhang, Z., Su, H., Li, M., Zhao, H., & Qi, C. (2022). Effects of ingroup identification on ingroup favouritism during fairness norm enforcement. *Behavioral Sciences*, *12*(11), 415.

Zheng, D., Berry, D. R., & Brown, K. W. (2023). Effects of brief mindfulness meditation and compassion meditation on parochial empathy and prosocial behavior toward ethnic out-group members. *Mindfulness*, *14*(10), 2454-2470.

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

Zhuang, J., & Guidry, A. (2022). Does storytelling reduce stigma? A meta-analytic view of narrative persuasion on stigma reduction. Basic and Applied Social Psychology, 44(1), 25-37.

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

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

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

Bijlage 1
Verantwoording dossier

Dit dossier is gebaseerd op sociaalwetenschappelijke onderzoeken naar discriminatie. Hoofdstuk 1 beschrijft feiten en cijfers, zoals prevalentie en oorzaken. Hoofdstuk 2 behandelt de maatschappelijke context van discriminatie. In het derde hoofdstuk staat centraal wat wel en niet werkt in het verminderen van discriminatie; dit is het meest uitgebreide en belangrijkste hoofdstuk van het dossier. In totaal is het dossier gebaseerd op meer dan 650 bronnen, voornamelijk peer-reviewed artikelen uit sociaalwetenschappelijke tijdschriften. Peer review houdt in dat artikelen voor publicatie worden beoordeeld door vakgenoten, wat de kwaliteit, methodologie en betrouwbaarheid van het onderzoek helpt te waarborgen.

Hoewel dit dossier een waardevolle en grotendeels volledige wetenschappelijke basis biedt voor inzicht in effectieve en niet-effectieve aanpakken van discriminatie, is het belangrijk transparant te zijn over de beperkingen. Zo laat een meta-analyse van Paluck en collega's (2021) zien dat veel studies zich richten op kortetermijneffecten, terwijl over langetermijneffecten weinig bekend is. Daarnaast zijn sommige onderzoeken uitgevoerd in gecontroleerde 'lab'-omgevingen, die minder goed aansluiten bij de complexe realiteit van scholen, bedrijven of wijken (Paluck et al., 2021). De resultaten zijn daardoor niet altijd een-op-een te vertalen naar de praktijk. Evaluatieonderzoek in realistische omstandigheden blijft daarom cruciaal, ook voor interventies die voortbouwen op dit dossier.

Verder het relevant te benoemen dat de wetenschappelijke basis van het dossier vooral afkomstig is uit de sociale psychologie en aanverwante disciplines. Perspectieven uit andere vakgebieden, zoals rechten, bestuurskunde en politicologie, zijn nog beperkt vertegenwoordigd. Een bredere, interdisciplinaire benadering kan helpen om een vollediger beeld te krijgen van de mechanismen achter discriminatie en van de effectiviteit van beleidsmaatregelen in uiteenlopende contexten. Tegelijkertijd vormt dit dossier een belangrijke stap richting meer kennis gestuurde beleidsvorming, omdat het systematisch inzicht biedt in bestaand wetenschappelijk bewijs en daarmee richting geeft aan effectieve aanpakken van discriminatie.

De eerste versie van dit dossier verscheen in 2018, gevolgd door een update in 2022, in 2025 volgt nu opnieuw een geactualiseerde versie. Voor deze update is gezocht via Google Scholar met de volgende zoektermen:

> *'prejudice/stereotypes/racism/sexism/homophobia/transfobia/discrimination* in combi met *'interventions'/ mechanism'* en in combi met '*effective'/effect'* en in combi met *'review / meta-analysis'*.

Op deze manier hebben we gericht gezocht naar de belangrijkste reviews sinds 2021 over 'wat werkt' in het verminderen van discriminatie, vooroordelen en stereotypen. Deze zoektocht leverde 15 nieuwe relevante studies op, die we in het dossier hebben verwerkt.

Daarnaast is het dossier in 2025 verder aangevuld met studies die al bij ons bekend waren, onder andere uit eerdere literatuuronderzoeken. Ook in de eerdere versies is er gebruik gemaakt van diverse onderzoeken die KIS en Movisie eerder hebben uitgevoerd. Hieronder volgt een overzicht van de studies die zijn meegenomen en die mogelijk herkenbaar terugkomen in het dossier.

Movisie, KIS en tevens ook het Verwey-Jonker Instituut en rapporten die aan de basis staan van dit Wat werkt bij-dossier:

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

Broekroelofs, R., Kros, K. & Felten, H. (2021). *Verminderen van discriminatie tegen bi+ mensen. Wat werkt? Een literatuurstudie.* Utrecht: Movisie.

Does, S., Hilbert, L. P., Yenga, M., Hartgerink, H., & Felten, H. (2024). Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam: Een kwantitatief onderzoek. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Felten, H. (2016). *Rainbows & Refugees: Verkennend onderzoek naar wat werkt bij het vergroten van de acceptatie van LHBT onder vluchtelingen.* Utrecht: KIS.

Felten, H. (2017). *Genderhokjes doorbreken: (hoe) werkt dat? De resultaten van een theorie-gestuurde evaluatie.* Utrecht: Alliantie Genderdiversiteit.

Felten, H. (2017). *Riek Stienstra lezing: hoe bestrijd je schijntolerantie?* Amsterdam: Edu Divers.

Felten, H. (2019) *Hatespeech aanpakken door emoties te delen*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Felten, H. (2020). *Hoe ga je vooroordelen over mensen met een psychische kwetsbaarheid tegen: wat werkt?* Utrecht: Movisie.

Felten, H. (2022). *Online ontmoeting tussen mensen die van elkaar verschillen in herkomst en religie: wanneer en hoe werkt dat?* Utrecht: Movisie.

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

Felten, H., Briels, B., Taouanza, I. & Walz, G. (2017). *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten.* Utrecht: Movisie.

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2019). *Primen in de praktijk. Verkenning naar onbewuste vooroordelen via primen.* Utrecht: KIS.

Felten, H., Broekroelofs, R. & Van de Kamp, J. (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen: wat werkt in het verminderen van vooroordelen*

en discriminatie onder kinderen op de basisschool? Utrecht: KIS.

Felten, H. & Cadat-Lampe, M., Joemmanbaks, F. (2025) *Wat is racisme en wat is het niet?* Utrecht: Movisie.

Felten, H., Geerlings, J., Joemmanbaks, F., de Winter-Koçak, S., Yenga, M., van de Gevel, M. (2024) *Gediscrimineerd, en dan? Prevalentie, aard en aanpak van discriminatie in onderwijs, cultuur en wetenschap: een systematische review* Utrecht: Movisie & Verwey-Jonker Instituut.

Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). *Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroting acceptatie homoseksualiteit.* Utrecht: Movisie.

Felten, H. & Herder, M. (2020). *Nieuwe buurtbewoners. Hoe ga je vooroordelen over mensen met een psychische kwetsbaarheid tegen: wat werkt?* Utrecht: Movisie.

Felten, H.& Joemmanbaks, F. (2024) *10 keer vraag en antwoord over anti-lhbtiqa+ complottheorieën.* Utrecht: Movisie.

Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie.* Utrecht: KIS.

Felten, H. & Kros, K., van Rhemen, R., de Winter-Koçak, S. (2024) *Gelijkwaardige kwaliteit voor iedereen Stappenplan voor een gelijkwaardige en inclusieve zorg- en dienstverlening* Utrecht: KIS.

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

Felten, H, Stobbe, E., Vlug, J. (2022). *Samenwerken tussen mensen van verschillende Achtergronden aan een goed doel. Hoe leidt dat tot meer gelijkheid?* Utrecht: Movisie.

Felten, H., Taouanza, I. & Broekroelofs, R. (2018). *Meerdere vliegen in een klap: Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn.* Utrecht: KIS.

Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale mediacampagnes tegen discriminatie.* Utrecht: KIS.

Felten, H. & Vijlbrief. A. *Doing it for optimal impact: Tips voor effectiever discriminatie verminderen over LHBTI's in voorlichtingen, trainingen en workshops.* Utrecht: Movisie.

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

Felten, H., Yenga, M., Verwaijen, G., Bytyçi, A., Geerlings, J., de Winter-Koçak, J. (2025) *Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten? Onderbouwing van de checklist voor werkgevers 'Effectief discriminatie voorkomen en aanpakken onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten'* Den Haag: NCDR met Movisie & Verwey-Jonker Instituut.

Felten, H. (2019). *Hatespeech aanpakken door emoties te delen.* Utrecht: KIS.

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

Keers, T., Felten, H. & Harnacke, C. (2021). *Wat werkt tegen validisme? Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking*. Utrecht: Movisie.

Kros, K. & Felten, H. (2022). *Ontmoeting tijdens een kunstzinnige activiteit tussen mensen die van elkaar verschillen in herkomst en religie. Wanneer en hoe werkt het?* Utrecht: Movisie.

Taouanza, I., Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten.* Utrecht: KIS.

Tierolf, B., van de Gevel, M., Yenga, M., Ganpat, S., Coenders, M., van Rhemen, R., Felten, H., Cadat-Lampe, M., Khajavi-Zijlstra, J., Bytyçi, A., Zwart, O. (2025*) Werken aan kansengelijkheid door de Raad voor de Kinderbescherming Een onderzoek naar mogelijke discriminatie, vooroordelen, ongewenst gedrag en kansenongelijkheid* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut & Movisie.

Van de Gevel, M., Stobbe, E., Soeterik, I., Felten, H. (2024) *Objectivering van de doorstroom- en promotieprocessen: hoe doe je dat? Een literatuurstudie.* Utrecht: KIS.

Van Wonderen, R. & Felten, H. (2020) *Waarom contact werkt. Het wat en waarom van sociaal contact tussen mensen die verschillen in afkomst en religie en waarom.* Utrecht: KIS.

Visser, A. & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie: Wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep.* Utrecht: Movisie.

Eindnoten

1 De term ‘ras’ wordt gebruikt in de wet maar het is een incorrecte veronderstelling dat er verschillende menselijke rassen bestaan (Mukhopadhyay, Henze & Moses, 2013). In dit Wat werkt bij-dossier spreken we daarom, naar gelang de context, over huidskleur of herkomst.
2 www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html
3 Wat is discriminatie? | College voor de Rechten van de Mens
4 Voor meer informatie Seksediversiteit.nl – Een website van NNID, Nederlandse organisatie voor seksediversiteit
5 Voor meer informatie: Gender | Sense.info
6 Wat is institutionele discriminatie? | Movisie
7 www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie
8 werkwacht.nl/artikel/indirecte-discriminatie
9 Zie: 1911 Homoseksualiteit in het strafrecht - Queer-U-Stories
10 Zie: Wet openstelling huwelijk (26.672) - Eerste Kamer der Staten-Generaal
11 Zie: Transgender personen in Nederland worden in de steek gelaten | Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme
12 Wat is neurodiversiteit? - Equity, Diversity & Inclusion - Universiteit Utrecht
13 racism (europa.eu)
14 www.om.nl/onderwerpen/discriminatie
15 Wat zegt de wet over discriminatie op het werk? | Arboportaal
16 Discriminatie.nl is de koepelorganisatie van ADV’s
17 Alle ADV’s zijn te vinden op de site www.discriminatie.nl
18 https://www.mensenrechten.nl/nl/wat-doet-het-college
19 Over de NCDR | Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme
20 Over de NCDR | Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme
21 HOME | Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme
22 HOME | Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme
23 Bij een cisgender persoon (CIS) komt de genderidentiteit overeen met het geboortegeslacht, en bij een transgender persoon niet.
24 Stichting Keti Koti Tafel is sinds 2024 ook betrokken bij het Unesco Global Healing Initiative, zie o.a. *Collective Healing and Transformation from a Dehumanizing Past through Personal Dialogue: The Keti Koti Table Dialogue Method*, Keestra, Lynch & Zandwijken 2025. https://tinyurl.com/KKT-Healing
25 Control Alt Delete (CAD) is een initiatief van IZI Solutions
26 Erkend als ‘goed onderbouwd’ door databank Nederlands Jeugdinstituut https://www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Gay-Straight-Alliances-opscholen
27 Deze korte beschrijving is gebaseerd op de meer uitgebreide beschrijving van deze interventie in de databank Effectieve sociale interventies.

Colofon

Auteur: Hanneke Felten, René Broekroelofs, Camelia Nechar, Adaja Boersma en Serena Does
Met dank aan: Caroline Harnacke (Movisie), Joke Martens (Movisie) en oud Movisie collega's Ikram Taouanza, Afiah Vijlbrief en Elif Cankor
Tevens dank aan: Dionne Abdoelhafiezkhan (IZI Solutions), Gregor Walz (Gregor Walz Onderzoek & Advies), Cemil Yilmaz (IZI Solutions)
Redactie: Hanneke Mateman, Esther den Breejen
Eindredactie: Esther den Breejen
Vormgeving: Suggestie & Illusie

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding:
© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Eerste hernieuwde versie, 2020
Tweede hernieuwde versie 2022
Derde hernieuwde versie 2025
Het dossier is ontwikkeld door Movisie en Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) op basis van bestaand wetenschappelijk onderzoek. Deze publicatie is tot stand gebracht in het stramien van Movisie Wat-werkt-bij-dossiers. Deze informeren over werkzame factoren bij de aanpak van sociale vraagstukken.

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

De hernieuwde versie van 2022 is mede mogelijk gemaakt door subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen aan de Alliantie Verandering van Binnenuit.

De hernieuwde versie van 2025 is mede mogelijk gemaakt door subsidie van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Kennisplatform
inclusief samenleven

MOVISIE
kennis en aanpak van
sociale vraagstukken