



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

Welkom!

Online bijeenkomst Inclusief lokaal beleid: aanpak institutioneel racisme

- Graag microfoon uitzetten
- Vragen kun je stellen in de chat
- Er volgt een verslag van deze bijeenkomst op kis.nl
- Bij technische problemen: mail j.martens@movisie.nl of bel 06-55440570
- De sessie wordt opgenomen: opnamen worden alleen gemaakt voor intern gebruik (in het kader van onderzoek) en worden niet gedeeld met derden. Quotes uit deze bijeenkomst kunnen anoniem worden vermeld in een onderzoeksrapport of in een verslag



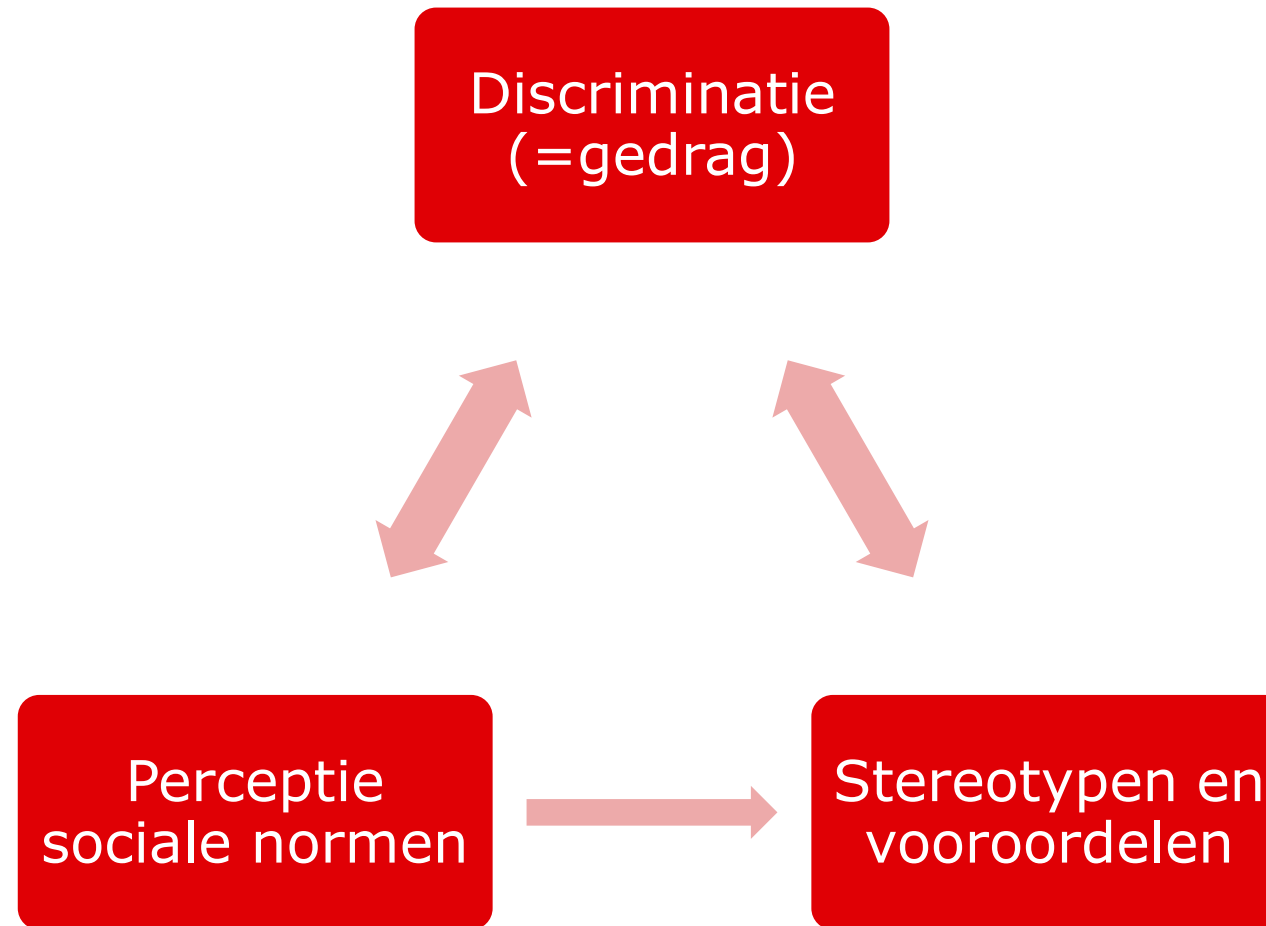
Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

Wat werkt tegen institutioneel racisme?

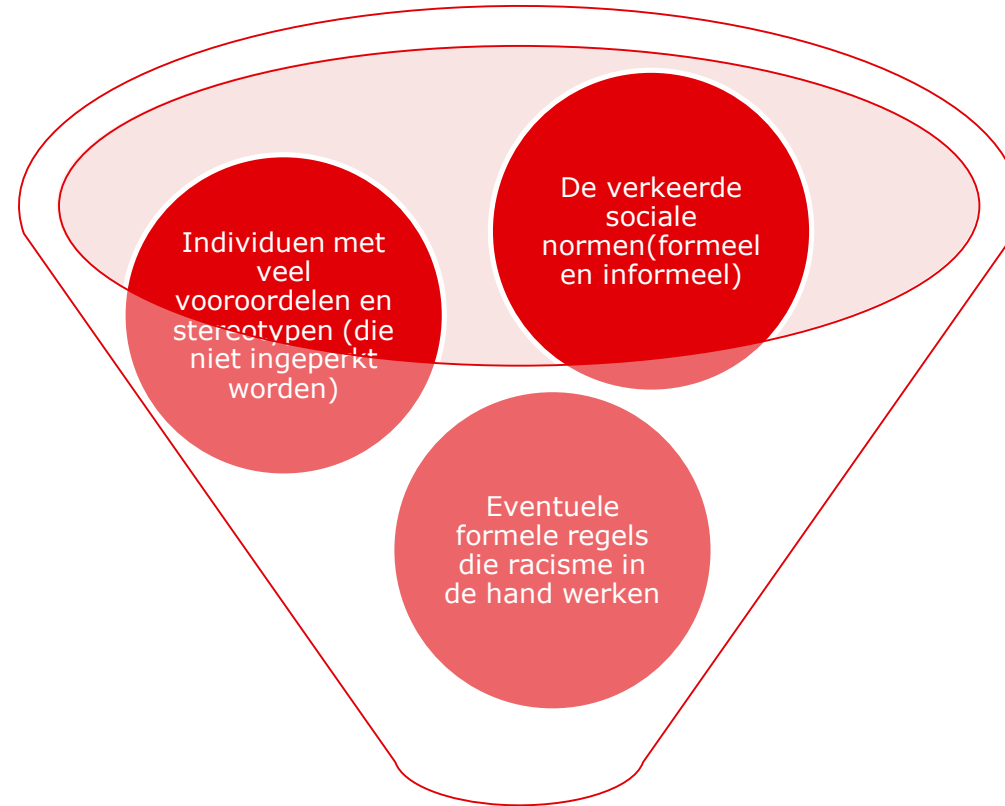
Wat weten we wel al en wat nog niet?

Mellouki Cadat-Lampe & Hanneke Felten

Waarom discrimineren mensen?



Mogelijke oorzaken institutioneel racisme



Structuur + cultuur binnen organisatie die zorgt voor racisme: institutioneel racisme



Wat weten we al dat kan werken binnen organisaties?



- Vooroordelen en stereotypen veranderen door:
 - Systemen zo inrichten dat vooroordelen weinig invloed hebben
 - De vooroordelen en stereotypen zelf verminderen: bijvoorbeeld door 'ontmoeting' en 'inleving en empathie'
 - Individuen stimuleren zelf vooroordelen onder de duim te houden
- Sociale normen veranderen door:
 - Mensen met autoriteit die nieuwe normen stellen
 - Constante aandacht voor nieuwe norm
 - Rolmodellen en goede voorbeelden
 - Wetgeving
 - Verantwoording afleggen



Wat weten we dat *niet* werkt?

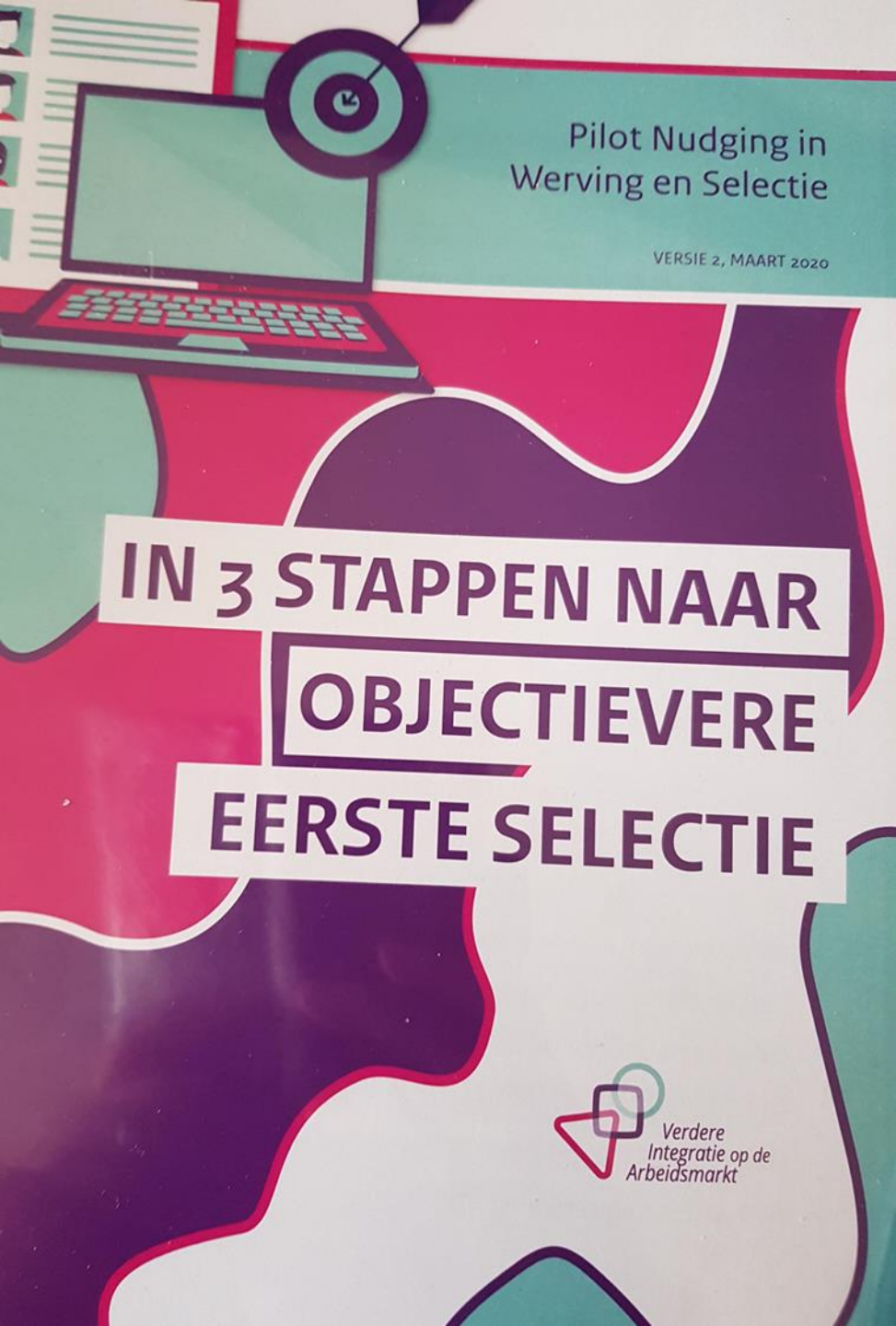


- Alleen communiceren dat de norm nu niet goed is; zonder de gewenste norm te communiceren
- Alleen vooroordelen en stereotypen van individuen verminderen maar de sociale normen blijven intact
- Een aanpak zonder draagvlak vanuit de top van een organisatie. Alleen opgelegde sociale norm
- Alleen individuen leren om vooroordelen onder controle te houden maar een systeem in stand houden waarin vooroordelen (persoonlijke voorkeuren en inzichten!) bepalend zijn



Voorbeeld: discriminatie in werving en selectie





Pilot Nudging in
Werving en Selectie

VERSIE 2, MAART 2020

**IN 3 STAPPEN NAAR
OBJECTIEVERE
EERSTE SELECTIE**



Oplossingen

Onder meer:

- Objectief werven en selecteren (+bewustwordingstraining)
- Anoniem solliciteren
- Sociale norm + verantwoording afleggen
- Quota
- Naming & faming en Naming & shaming
- Wetgeving

Bronnen:

- Cadat-Lampe, M., & Felten, H. (2020). *De inzet van quota: Zinvol en haalbaar? Tegengaan van achterstand van werknemers met migratieachtergrond*. Utrecht: KIS.
- Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I., Visser, A. Een keurmerk om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan: (wanneer) werkt dat? Onderzoek bij de gemeente Amsterdam. Utrecht: KIS
- Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroting acceptatie homoseksualiteit. Utrecht: Movisie
- Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- 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: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- 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. & Broekroelofs, R. (2019) *Primen in de praktijk. Verkenning naar onbewuste vooroordelen via primen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H. (2019) *Hatespeech aanpakken door emoties te delen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Taouanza, I., Felten, H. en Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten*. Utrecht: KIS.
- Visser, A. & Felten, H. (2018) *Discriminatie in werving en selectie: Wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie.

www.kis.nl/discriminatie

WAT WERKT BIJ

HET
VERMINDEREN
VAN
DISCRIMINATIE