

CHECKLIST

antidiscriminatie-interventies

Overall in het land zijn mooie, interessante en innovatieve interventies (ook wel methoden of aanpakken genoemd) om discriminatie, vooroordelen of stereotypen te verminderen. Vaak gebeurt dat op basis van jarenlange ervaring en intuïtie. Maar hoe weet je nu als ontwikkelaar van een antidiscriminatie-interventie of deze ook werkt? Evaluatieonderzoek geeft daarop een antwoord. Maar daarnaast kan ook wetenschappelijke kennis je inzicht geven in hoe plausibel het is dat je interventie het gewenste effect bereikt. Onderstaande checklist is gebaseerd op honderden wetenschappelijke peer-reviewed studies over wat werkt om discriminatie, vooroordelen en stereotypen te verminderen. Aan de hand van deze checklist kun je nagaan of het plausibel is dat jouw interventie (of de interventie van iemand anders) effectief is.

In deze checklist staan mechanismen beschreven zoals voortgekomen uit wetenschappelijk onderzoek. Deze mechanismen gaan over het verminderen van:

- Vooroordelen: negatieve gevoelens ten aanzien van groepen mensen heten vooroordelen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Mensen discrimineren eerder als ze vooroordelen hebben.
- Stereotypen: overdreven denkbeelden over groepen mensen noemen we stereotypen (Gordijn & Wigboldus, 2013).
- Discriminatie: het nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010).

Mechanismen in deze checklist kunnen ook bijdragen aan het verminderen van specifieke vormen van discriminatie, waaronder in het bijzonder racisme, lhbt+ discriminatie, seksisme en validisme (kort gezegd, is dat discriminatie en stigmatisering van mensen met een beperking). Alhoewel de mechanismen in deze checklist ook kunnen werken om harmonie tussen verschillende groepen mensen te bevorderen en polarisatie te verminderen, is deze checklist daar niet op gericht.

We maken in deze checklist een onderscheid tussen twee typen interventies. In de praktijk kunnen interventies gericht zijn op beiden of een van beiden.

A interventies gericht op groepen mensen en individuen, zoals een schoolklas, een team collega's in een organisatie, een groep buurtbewoners in de buurt of een team binnen een sportclub. ▶

B interventies gericht op het veranderen van instituten of organisaties, zoals een bedrijf, een ziekenhuis, een scholengemeenschap of een geheel institutioneel veld, zoals 'het bedrijfsleven'. ▶

A. Interventies gericht op groepen mensen of individuen

Zet de interventie één van de volgende strategieën in?

TYPE MECHANISME	UITWERKING	
Inleving en empathie	Een positieve ontmoeting/contact tussen mensen die vooroordelen hebben over elkaar of enkel van de ene groep naar de andere . Dit kan in de vorm van een dialoog, maar ook bijvoorbeeld in de vorm van samenwerken aan een gemeenschappelijk doel, zoals samen sporten, samen kunst maken, zich samen inzetten voor een goed doel of samen klussen. Meer info in dit rapport .	
	Een ervaringsverhaal van iemand die regelmatig wordt gediscrimineerd . Hierbij kunnen de luisteraars zich inleven in situaties m.b.t. discriminatie en empathische gevoelens gaan ervaren. Meer info in dit filmpje en dit dossier .	
	Film, theater, boeken, virtual reality etc. over de ervaringen van mensen die worden gediscrimineerd met de bedoeling om inleving en empathie op te wekken ten aanzien van mensen die worden gediscrimineerd. Meer info in dit filmpje en dit dossier .	
Sociale norm	Een verhaal vertellen over vriendschap tussen mensen die verschillend zijn van elkaar , bijvoorbeeld een vriendschap tussen een hetero-jongen en een homo-jongen of tussen een vrouw van Turkse afkomst en een vrouw zonder migratieachtergrond. Iemand vertelt dus over een vriendschap (of andere goede band) met iemand uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep met als doel de vooroordelen naar die groep te verminderen. Meer info in dit rapport .	
	Film, theater, boeken etc. over vriendschap tussen mensen die verschillend zijn van elkaar , waarin kijkers/lezers zien hoe iemand (waarmee ze zich kunnen identificeren) een vriendschap (of andere goede band) heeft met iemand uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep. Meer info in dit rapport .	
	Rolmodellen die het goede voorbeeld geven . Personen met gezag of status, die zelf tot de meerderheid behoren, die pleiten voor betere acceptatie van (en/of respectvolle omgang met) mensen waarover vooroordelen bestaan. Bijvoorbeeld: hetero-jongeren pleiten op school voor de acceptatie van homoseksualiteit of witte mensen in een bedrijf spreken zich uit tegen arbeidsmarktdiscriminatie op grond van afkomst. Meer info in dit rapport .	

TYPE MECHANISME	UITWERKING	
Sociale norm	<p>Opdrachten of campagnes gericht op het veranderen van de perceptie van sociale normen. De bedoeling is dat deelnemers erachter komen dat veel mensen in hun omgeving (een bepaalde vorm van) discriminatie afkeuren. Dat kan in een campagne waarin dit zichtbaar wordt gemaakt, maar ook doordat deelnemers bijvoorbeeld een enquête invullen en ontdekken dat hun leeftijdgenoten/buurtgenoten/collega's etc. discriminatie duidelijk afkeuren.</p> <p>Meer info in dit dossier en dit rapport.</p>	
	<p>Wetten, regels en (mensen)rechten. Door kennis te geven over de anti-discriminatiewetten in een land en/of over mensenrechten (die gelijkheid waarborgen) maak je duidelijk wat er wel kan en wat er niet kan. Op deze manier wordt er een sociale norm gesteld. Dat is belangrijk want wat mensen denken dat de sociale norm is, beïnvloedt vaak hun gedrag. Samen regels en/of afspreken doornemen waarin discriminatie expliciet wordt besproken als onwenselijk en niet oké in een klas, een team of andere groep mensen is ook een manier om samen een stevige sociale norm neer te zetten tegen discriminatie.</p> <p>Meer info in dit rapport over het effect van wetten en meer info in dit rapport over mensenrechten en sociale normen.</p>	
	<p>Omstanders stimuleren en leren om in te grijpen. Discriminatie kan, net als andere vormen van ongewenst gedrag, voortduren omdat niemand van de omstanders ingrijpt. Omstanders leren hoe ze moeten ingrijpen wanneer zij getuige zijn van discriminatie en dit samen oefenen. Dit communiceert een sociale norm en kan ervoor zorgen dat discriminatie eerder wordt gestopt en in de toekomst minder voorkomt.</p> <p>Meer info in dit artikel.</p>	
Bewustwording	<p>Trainingen gericht op het ontdekken en leren controleren van eigen (impliciete) vooroordelen. Het eerste deel van zo'n training gaat om de bewustwording van de eigen impliciete vooroordelen. Daarna worden deelnemers getraind in het monitoren van zichzelf en het leren controleren van deze vooroordelen; ofwel het niet tonen van hun vooroordelen/'onder de duim houden'.</p> <p>Let op: dit werkt alleen bij mensen die al zelf enigszins gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen te verminderen en die goed kunnen reflecteren op zichzelf en hun gedrag kunnen controleren. De aanpak is daarom niet geschikt voor bijvoorbeeld kinderen en jongeren.</p> <p>Meer info in dit dossier en dit rapport.</p>	

TYPE MECHANISME	UITWERKING	
Bewustwording	<p>Film, theater, boeken, podcasts etc. waarin kijkers (of lezers of luisteraars) bewust worden gemaakt van hun vooroordelen. Ze worden geconfronteerd met veel voorkomende impliciete vooroordelen ten aanzien van gediscrimineerde groepen, zoals moslims, mensen van kleur, lhbt+ personen of mensen met een beperking. Ook wordt hen duidelijk gemaakt wat hier de nadelige gevolgen van zijn. Tevens worden er enige handvatten of tips aangeboden over wat zij zelf kunnen doen om hun vooroordelen ‘onder de duim te houden’ en/of zich in te zetten tegen discriminatie.</p> <p>Let op: dit werkt alleen bij mensen die al zelf enigszins gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen te verminderen en die goed kunnen reflecteren op zichzelf en hun gedrag kunnen controleren. De aanpak is daarom niet geschikt voor bijvoorbeeld kinderen en jongeren.</p> <p>Meer info in dit dossier en dit rapport.</p>	
Anti-stereotypen en flexibel denken	<p>Film, theater of tentoonstellingen met anti-stereotype beelden, waarin karakters of personages te zien zijn van mensen uit gediscrimineerde groepen die positief en (in enige mate) niet-stereotiep zijn (bijvoorbeeld een vrouw in een rolstoel als succesvolle leidinggevende van een groot bedrijf).</p> <p>Let op: dit werkt alleen als mensen niet weten dat de film of tentoonstelling de bedoeling heeft om stereotypen te weerleggen. N.B. Karakters hoeven niet op alle fronten anti-stereotiep te zijn: ze kunnen enkele stereotiepe eigenschappen hebben; het gaat erom dat zij mensen zijn ‘van vlees en bloed’ en aardig worden gevonden.</p> <p>Meer info in dit dossier.</p>	
	<p>Ontmoetingen en/of oefeningen met mensen die niet voldoen aan het stereotiepe beeld. Deelnemers ontmoeten mensen die net anders zijn dan ze hadden verwacht.</p> <p>Let op: dit werkt alleen als mensen niet weten dat het de bedoeling is van de ontmoeting of oefening om stereotypen te weerleggen. N.B. Karakters hoeven niet op alle fronten anti-stereotiep te zijn: ze kunnen enkele stereotiepe eigenschappen hebben; het gaat erom dat zij mensen zijn ‘van vlees en bloed’ en aardig worden gevonden.</p> <p>Meer info in dit dossier.</p>	
	<p>Door het werken aan kunstzinnige opdrachten, het flexibel denken stimuleren. Doordat flexibel denken het tegenovergestelde is van stereotiep denken (= afgaan op je eerste associatie) zorgt het tijdelijk voor minder stereotiep denken. Kunstopdrachten waarbij deelnemers ‘out of the box’ moeten denken, stimuleren dit flexibel denken.</p> <p>Let op: dit type aanpak moet regelmatig herhaald worden of gecombineerd worden met andere aanpakken om langdurig effect te hebben.</p> <p>Meer info in dit dossier en dit rapport.</p>	

TYPE MECHANISME	UITWERKING	
Anti-stereotypen en flexibel denken	<p>Door aan mindfulness te doen en dit te trainen, komen mensen in een 'staat van zijn' waarin vooroordelen en stereotypen minder snel geactiveerd worden. Dit vermindert angst en vergroot empathie voor de ander. Het effect van mindfulness is klein, maar werkt voor verschillende gestigmatiseerde groepen.</p> <p>Belangrijke voorwaarde is dat mensen gemotiveerd moeten zijn om iets te doen tegen vooroordelen en stereotypen en het werkt minder goed bij autoritaire mensen of mensen die van zichzelf angstiger zijn.</p> <p>Meer info in dit rapport.</p>	
Verminderen angst en andere negatieve emoties	<p>Het verminderen van angstgevoelens en gevoelens van bedreigingen aanzien van de groep, waarover de vooroordelen zijn. Het gaat om diverse methoden (zoals contact en media-uitingen) waarbij mensen gaan ervaren dat de groep waar zij angstig voor waren, geen bedreiging vormt voor henzelf. Zij krijgen hierdoor eerder een aangenaam of ontspannen gevoel. Meer info in dit rapport.</p>	
	<p>Denkbeeldig contact. Dit houdt in dat een groep deelnemers een oefening doet waarin zij zich voorstellen dat zij een positieve ontmoeting hebben met iemand uit een groep waar ze vooroordelen over hebben. In deze oefening bedenken zij in detail hoe deze ontmoeting verloopt en schrijven dit op, vertellen hierover aan een ander of – in het geval van kinderen – maken hier een tekening over.</p> <p>Let op: dit type aanpak moet regelmatig herhaald worden of gecombineerd worden met andere aanpakken om langdurig effect te hebben.</p> <p>Meer info in dit dossier.</p>	
Scheidslijnen verminderen	<p>Het creëren van een wij-gevoel. Mensen uit verschillende groepen worden aangesproken vanuit een gemeenschappelijke en gedeelde identiteit. Deze aanpak kan mensen die sterk discrimineren aansporen om minder te discrimineren door het laten zien van overeenkomsten. Bijvoorbeeld we zijn allemaal moeder of we zijn allemaal voor het Nederlands elftal.</p> <p>Let op: dit wordt gedaan zonder de onderlinge verschillen uit te wissen.</p> <p>Meer info in dit rapport.</p>	
	<p>Opdrachten waarin deelnemers intensief samenwerken (zoals samenwerken in het tegengaan van discriminatie), bijvoorbeeld samen campagne voeren. Het gaat om het echt samenwerken tussen mensen uit verschillende groepen die vooroordelen hebben ten aanzien van elkaar of van de ene groep naar de andere groep. Echt samenwerken betekent dat deelnemers onderling van elkaar afhankelijk zijn om de opdracht goed te voltooien en niet langs elkaar kunnen werken.</p> <p>Meer info in dit rapport.</p>	

TYPE MECHANISME	UITWERKING	
Morele verheffing	<p>Door het zien van een goede, onbaatzuchtige daad, een daad uit dank of een daad van zelfopoffering krijgen mensen een positief gevoel, een gevoel van morele verheffing. Zij streven er dan zelf ook naar om (tijdelijk) een 'goed' mens te zijn en minder vooroordelen te hebben, ook naar andere groepen.</p> <p>Let op: dit type aanpak moet regelmatig herhaald worden of gecombineerd worden met andere aanpakken om langdurig effect te hebben.</p> <p>Meer info in dit rapport.</p>	
Doordachte beslissingen i.p.v. afgaan op 'onderbuik'	<p>Mensen worden gestimuleerd via instrumenten of een concrete werkwijze om weloverwogen afwegingen te maken en niet af te gaan op hun 'gevoel' of 'onderbuik', omdat dat de kans vergroot dat er gehandeld wordt naar stereotypen en vooroordelen. Bijvoorbeeld: in een selectieproces in een bedrijf worden kandidaten allemaal langs dezelfde meetlat gelegd en allemaal beoordeeld op competenties in plaats van dat er wordt afgegaan op de 'klik' met een kandidaat.</p> <p>Meer info in dit artikel.</p>	

Wanneer u hier tenminste één strategie heeft kunnen aanvinken, maakt de interventie gebruik van effectieve mechanismen. Dit kan u helpen bij het beschrijven waarom u denkt dat uw interventie werkt. Mocht u geen van bovenstaande werkzame mechanisme herkennen in uw interventie, dan kan het zijn dat het werkzaam mechanisme dat uw interventie inzet, nog niet is onderzocht door de wetenschap of door ons niet is benoemd. In dat geval is het aan te raden om goed te beschrijven waarom je verwacht dat de interventie effectief is. Hier moet een goede onderbouwing voor zijn.

BEVAT DE INTERVENTIE DE VOLGENDE ONDERDELEN WAARVAN BEKEND IS UIT DE WETENSCHAP DAT DEZE AVERECHTS OF NIET KUNNEN WERKEN?

Deelnemers worden gevraagd naar hun stereotypen over groepen mensen die te maken krijgen met discriminatie en/of racisme (bijvoorbeeld: 'waar denk jij aan bij het woord 'homo'? of 'wat komt er bij je op als je denkt aan moslims?' of 'wat voor beeld heb je van zwarte mensen?') en deze worden besproken in de groep.
Meer info in [dit dossier](#) of [dit artikel](#).

Er worden voorbeelden gegeven van stereotypen over groepen mensen die veelvuldig te maken krijgen met discriminatie en/of racisme (bijvoorbeeld mensen van kleur en/of een migratieachtergrond, mensen met een beperking of lhbt+ personen. Stereotypen over deze groepen herhalen, versterkt de discriminatie tegen hen.
Let op: stereotypen uitleggen aan de hand van voorbeelden over groepen mensen die niet veelvuldig te maken krijgen met discriminatie zijn vaak niet schadelijk (bijvoorbeeld: directeuren, artsen of studenten).
Meer info in [dit dossier](#) of [dit artikel](#).

Er wordt **een discussie gestimuleerd onder deelnemers over wanneer en welke vorm van discriminatie wel of niet mag**. Denk aan stellingen zoals 'ik vind discriminatie verkeerd' of 'er wordt te snel geroepen dat iets discriminatie is'.
Meer info in [dit dossier](#).

Er worden **discussies gestimuleerd onder deelnemers die de rechten van groepen mensen die in de minderheid zijn, ter discussie stellen**. Denk aan stellingen over of moslims, vluchtelingen of lhbt+ personen niet gelijke rechten mogen hebben als de meerderheid (bijvoorbeeld stellingen als 'Het homohuwelijk moet wel of niet worden verboden' of 'Er mogen wel of geen moskeeën meer worden gebouwd in Nederland', maar ook positief geformuleerde varianten zoals 'Homo's moeten dezelfde rechten hebben als hetero's').
Meer info in [dit dossier](#).

'Bespreekbaarheid' staat voorop. Iedere deelnemer wordt gestimuleerd om de eigen mening te geven, ook als die mening discriminerend is of de norm tegen discriminatie ondermijnt.
Meer info in [dit dossier](#).

Er wordt bewustwording gestimuleerd van eigen vooroordelen onder kinderen, jongeren en andere mensen zonder voldoende vaardigheden om eigen vooroordelen te leren controleren. Het gaat om groepen mensen die niet in staat en/of niet gemotiveerd zijn om op zichzelf te reflecteren en eigen gedrag te monitoren en te controleren. Denk aan kinderen en pubers (bekend is dat zij nog niet goed in staat zijn om hun onbewuste vooroordelen te leren controleren), maar ook aan volwassenen die verplicht moeten deelnemen aan een cursus/training.
Meer info in [dit dossier](#) of [dit artikel](#).

Kritisch denken aanleren als speerpunt, bijvoorbeeld aan een schoolklas of een groep collega's. Het gaat om interventies waarin dit het enige of de belangrijkste manier is waarop de interventie poogt vooroordelen en/of discriminatie te verminderen.
Meer info in [dit artikel](#).

Nagebootste ervaringen. Deelnemers zitten in een rolstoel, hebben een blinddoek om of krijgen op een andere manier de nagebootste tijdelijke (niet echte) ervaring een beperking te hebben. Meer info in dit [rapport](#).

Biologische verschillen voorop zetten. Wanneer wordt gecommuniceerd dat homoseksuele personen en/of biseksuele personen biologisch of genetisch anders zijn dan heteroseksuele personen, bestaat er het risico dat de discriminatie ten aanzien van homo- en biseksuele personen door heteroseksuele personen toeneemt in plaats van afneemt, omdat ze nog meer worden gezien als 'anders'. Meer info in dit [rapport](#).

Wanneer u hier tenminste één strategie heeft kunnen aanvinken en dit gebruikt in de interventie, dan kan het zijn dat de interventie onderdelen bevat die averechts of niet werken. Advies is om dan te kijken of deze onderdelen aangepast kunnen worden of om een andere interventie/strategie te overwegen.

B. Interventies gericht op instituties en/of organisaties

HET GAAT OM INTERVENTIES GERICHT OP INSTITUTIONELE VORMEN VAN DISCRIMINATIE, ZOALS INSTITUTIONEEL RACISME OF INSTITUTIONEEL VALIDISME.

Meer info vindt u in [dit rapport](#). Zet de interventie tenminste één van de volgende strategieën in?

Processen afschaffen die duidelijk discriminerend gedrag in de hand werken. Bijvoorbeeld etnisch profileren binnen een organisatie.

Processen veranderen die

- Uitgaan van witte mensen (en/of heteroseksuelen en/of mannen en/of mensen zonder beperking etc.) als norm die daarmee slechter uitpakt voor mensen die niet tot de dominante groep behoren, zoals zwarte mensen en/of mensen met een migratieachtergrond en/of lhbti+ personen en/of mensen met een beperking etc. Dat betekent dat processen binnen organisaties dus niet 'kleurenblind' kunnen zijn, maar dat men juist moet nagaan hoe deze uitpakken voor verschillende mensen (zie [dit artikel](#) voor toelichting).
- Ten nadele zijn van bepaalde groepen mensen, waar mensen van kleur en/of mensen met een migratieachtergrond (of andere gediscrimineerde groepen) een relatief groot deel van uitmaken. Denk aan organisaties met een controlerende functie, zoals sociale voorzieningen of boa's: wanneer zij besluiten om bewoners in een bepaald postcodegebied vaker te controleren, en in dat gebied wonen veel mensen van kleur en/of mensen met een migratieachtergrond, dan worden zij daardoor benadeeld.

Processen toevoegen om de invloed van individuele vooroordelen en stereotypen in te perken. Omdat vooroordelen en stereotiepe beelden (o.a. op basis van afkomst en huidskleur) wijdverspreid zijn in de samenleving, is het cruciaal dat er processen zijn in de organisatie die voorkomen dat in besluiten wordt gehandeld naar deze vooroordelen en stereotypen. Een voorbeeld is een proces invoeren van [objectief werven en selecteren](#).

Het afschaffen, veranderen of toevoegen van de processen is **niet vrijblijvend**. Er wordt bijvoorbeeld verantwoording afgelegd over deze processen aan een autoriteit van buitenaf, zodat er ook consequenties verbonden zijn aan de verantwoording zoals slechte publiciteit of het verliezen van een keurmerk.

De mensen die worden gediscrimineerd in de situatie, zijn betrokken bij de verandering van de processen. **Ervaringsdeskundigheid** m.b.t. discriminatie wordt dus gewaardeerd. Dus bij de aanpak van institutioneel racisme zijn dat mensen met een migratieachtergrond en mensen van kleur, bij institutioneel validisme zijn dat mensen met een beperking en bij institutioneel heteroseksisme zijn dat lhbti+ mensen.

Als aanvulling op de verandering van de processen worden aanpakken ingezet om **individuen en teams te veranderen**, zoals via bewustwordingstrainingen of dialoogbijeenkomsten.

De diversiteit in het personeelsbestand wordt vergroot, dit gebeurt in alle lagen van de organisatie, dus ook aan de top.

Wanneer u hier tenminste één strategie heeft kunnen aanvinken, dan maakt de interventie gebruik van effectieve mechanismen. Als dat niet zo is, dan zou de interventie gebruik moeten maken van een ander goed onderbouwd mechanisme.

BEVAT DE INTERVENTIE DE VOLGENDE ONDERDELEN WAARVAN BEKEND IS DAT DEZE AVERECHTS OF NIET KUNNEN WERKEN?

Meer info vindt u in [dit rapport](#).

Focus op bewustwording van medewerkers: bewustwordingscursussen (of andere interventies gericht op bewustwording) worden ingezet zonder dat de processen binnen de organisatie worden veranderd.

Focus op het gesprek in de organisatie: bijvoorbeeld dialoogbijeenkomsten worden ingezet zonder dat de processen binnen de organisatie worden veranderd.

De aanpak wordt uitgevoerd door enkel mensen uit de niet-gediscrimineerde groep: bijvoorbeeld alleen witte mensen werken aan de aanpak van racisme binnen een organisatie, of alleen hetero's werken aan de aanpak van homofobie binnen een organisatie.

Het initiatief is enkel van 'onderop': de top van de organisatie is niet betrokken bij de verandering. Directie, managers en andere mensen met zeggenschap maken geen onderdeel uit van het veranderproces waardoor echte veranderingen niet kunnen worden doorgevoerd.

De top van de organisatie is (alleen) initiatiefnemer van de verandering: middel-management en andere medewerkers zijn weinig betrokken.

Wanneer u hier tenminste één strategie van heeft kunnen aanvinken, dan kan het zijn dat de interventie onderdelen bevat die averechts of niet werken.