

Gediscrimineerd, en dan?

Prevalentie, aard en aanpak
van discriminatie in onderwijs,
cultuur en wetenschap:
een systematische review



Colofon

Auteurs: Hanneke Felten, Jolien Geerlings, Fayaaz Joemmanbaks (Movisie),
Suzan de Winter-Koçak, Maxime Yenga, Maxime van de Gevel (Verwey-Jonker instituut)

Met bijzondere dank aan het INC, Intersectionele Netwerk Co-creatie voor hun onafhankelijke
adviezen: Rochelle van Maanen, Ewoud Butter, Dienne Hondius, Dionne Abdoelhafiezkhan
(Izi Solutions)

Redactie: Tea Keijl

Movisie & Verwey-Jonker Instituut, 2025

Dit onderzoek is uitgevoerd door Movisie en het Verwey-Jonker instituut in opdracht van het
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Managementsamenvatting	5
Onderwijs	5
Cultuur en media	8
Wetenschap	9
Inleiding	12
Onderzoeksvragen	13
Onderzoeksmethode	17
Leeswijzer	24
Hoofdstuk 1: over de aard en prevalentie van discriminatie op de OCW-beleidsterreinen (uitkomsten review 1)	25
1.1. Aantal studies, type studies en terrein	25
1.2. Discriminatiegrond	27
1.3. Onderzoeksmethoden van geïnccludeerde studies	29
1.4. Onderzoeksresultaten over de prevalentie van discriminatie	30
1.4. Onderzoeksresultaten over de aard van discriminatie	47
1.5. Onderzoeksresultaten over beleving van discriminatie	48
1.6. Onderzoeksresultaten over risicofactoren voor discriminatie	52
Hoofdstuk 2: effectieve interventies op de OCW-terreinen (uitkomsten review 2)	58
2.1. Aantal studies, type studies en terrein	58
2.2. Discriminatiegrond	59
2.3. Interventiekenmerken	61
2.4. Onderzoeksmethode van geïnccludeerde studies	65
2.5. Onderzoeksresultaten	65
2.6. Studies die afvielen maar mogelijk wel relevant zijn	78
2.7. Kansrijke interventies zonder (openbaar) evaluatieonderzoek	79
Hoofdstuk 3: de hiaten	85
3.1. Wat we niet weten over de aard en omvang van discriminatie op OCW-terreinen	85
3.2. Wat ontbreekt aan wat-werkt-kennis tegen discriminatie op OCW-terreinen	89

Conclusies en aanbevelingen	93
Onderzoeksvraag 1: Prevalentie en aard van discriminatie op de OCW-beleidsterreinen	94
Onderzoeksvraag 2: Wat werkt om discriminatie op de OCW-beleidsterreinen te bestrijden?	96
Onderzoeksvraag 3 Hiaten: de kennis die nog ontbreekt en aanbevelingen om hier zicht op te krijgen	99
Onderzoeksvraag 4: Wat zijn handvaten voor het meten van de effectiviteit van de onder deelvraag 3 geadviseerde interventies?	105
Bronnen	106
Bijlage 1: Zoektermen	110
Bijlage 2: Websites	112
Bijlage 3: Studies gevonden in review 1	113
Bijlage 4: Studies gevonden in review 2	121

Managementsamenvatting

Onderwijs

Wat weten we over de aard en prevalentie van discriminatie in het onderwijs?

- De gevonden onderzoeken in deze review laten wat betreft de *prevalentie van discriminatie in het onderwijs* consistent zien dat discriminatie binnen het Nederlandse onderwijs op meerdere niveaus voorkomt. In 58 van de in totaal 59 gevonden onderzoeken zijn er aanwijzingen gevonden voor discriminatie, een discriminerende houding of opvattingen (denk bijvoorbeeld aan vooroordelen en stereotypen). De meeste studies gaan over gedupeerden. Zowel leerlingen/studenten als onderwijsprofessionals worden getroffen. Discriminatie doet zich voor in verschillende situaties: op school, tijdens stages en op de werkvloer.
- De gevonden onderzoeken tonen het volgende cijfermatige beeld qua *prevalentie*. Bijvoorbeeld: 30% van de leerlingen vermoedt discriminatie te hebben ervaren. In het primair onderwijs (PO) zegt 10% maandelijks gediscrimineerd te worden, in het voortgezet onderwijs (VO) 5%. Leerlingen met een migratieachtergrond, vooral van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Caribische herkomst, rapporteren de hoogste cijfers: tot 54%. Ook discriminatie op basis van religie is wijdverbreid: 61% van de docenten is getuige geweest van moslimdiscriminatie en 36% van antisemitisme. Discriminatie van lhbtq+ leerlingen komt ook veel voor: 77% van de docenten is getuige geweest van discriminatie van homoseksuele leerlingen. En ook seksisme komt voor: meisjes, vooral met een migratieachtergrond, ervaren vaker discriminatie op grond van hun gender dan jongens. Stagediscriminatie treft onder meer mbo- en hbo-studenten met een migratieachtergrond; praktijktests tonen hun lagere kans op een uitnodiging aan. Onderwijsprofessionals melden zelf in 1% tot 7,5% van de gevallen discriminatie-ervaringen.
- De onderzoeken naar de *aard en beleving* van discriminatie op scholen, laten zien dat er verschillende vormen van discriminatie voorkomen: openlijke vormen (bijvoorbeeld uitschelden, pesten, buitensluiten), subtiele vormen (bijvoorbeeld onderschatting, generalisaties) en institutionele vormen. Voorbeelden van institutionele vormen zijn het verbieden van religieuze kledingstukken tijdens sollicitaties, ongelijke selectieprocedures, subjectieve adviezen en ontoegankelijkheid van onderwijsinstellingen. Dit laatste geldt zowel voor leerlingen met een migratieachtergrond als voor leerlingen met een beperking: zij kunnen te maken krijgen met discriminatie bij het aanmelden bij een school en worden soms geweigerd of 'weg geadviseerd'. Niet alleen leerlingen maar ook ouders ervaren discriminatie. Het gaat bijvoorbeeld om moslim ouders die worden uitgescholden door andere ouders. Al deze vormen van discriminatie kunnen diepgaande en langdurige effecten hebben. Kinderen met een migratieachtergrond ervaren ongelijke behandeling op school vaak al op jonge leeftijd. Ze worden bijvoorbeeld onderschat door docenten en worden 'er tussen uit gepikt'. Leerlingen en studenten ervaren onder andere gevoelens van buitensluiting, onzekerheid, onderwaardering, frustratie en een gebrek aan steun vanuit scholen.
- Er zijn diverse *risicofactoren* geïdentificeerd in verschillende onderzoeken. Bij herkomst/huidskleur spelen onder andere subjectieve (school)adviezen, taalbarrières, gebrek aan contact en raciale stereotypering een rol bij professionals. Ook groepsnormen die discriminatie

goedkeuren vormen een risico. Anti-Zwart racisme en antisemitisme worden soms gebagatelliseerd als 'grappen'. Bij religie is het risico op moslimdiscriminatie groter in voornamelijk 'witte klassen'. Onder lhbtq+ leerlingen lopen vooral jongens en gender-nonconforme leerlingen risico. Een risico bij beperking of chronische ziekte is dat professionals een beperkte zelfredzaamheid verwachten, en daarnaast vormen gebrekkige aanpassingen en fysieke ontoegankelijkheid risico's. De onderwijsstructuur zelf en het beleid bevatten risico's op verschillende gronden: algoritmische bias, discriminerend postcodebeleid, gebrek aan inclusieve schoolcultuur en zwakke beleidsuitvoering. Ook negatieve beeldvorming, vooroordelen en een gebrek aan professionaliteit bij onderwijsprofessionals zijn risicofactoren. Bij stagediscriminatie spelen het selectieproces (zoals sollicitatie op 'klik', cv met foto) en passieve houding van onderwijsprofessionals een rol.

Wat weten we over wat werkt om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan?

Uit een analyse van 57 studies naar interventies tegen discriminatie blijkt dat 19 interventies duidelijke positieve effecten hebben. Nog eens 27 interventies laten deels positieve effecten zien, of werken onder specifieke omstandigheden, doelgroepen of op korte termijn. 5 interventies hadden een averechts effect, bijvoorbeeld doordat de aanpak weerstand opriep of mislukte vanwege externe omstandigheden, zoals de COVID-19-pandemie.

- Een voorbeeld van een averechts werkende interventie is een Duitse interventie waarbij crisissituaties tijdens gymlessen jongeren juist intoleranter maakten. Ook een Finse interventie met verhalen over vriendschappen tussen jongeren van verschillende achtergronden, werkte negatief bij jongeren zonder motivatie om hun vooroordelen te verminderen, mogelijk vanwege de weerstand bij de jongeren. Daarnaast waren er voorbeelden waarbij beleid of institutionele maatregelen ineffectief bleken, zoals het Britse inspectiekader rond racisme dat in de praktijk het onderwerp nauwelijks bespreekt, dus waarbij sprake was van gebrekkige implementatie.
- Van de Nederlandse of deels Nederlandse studies is het merendeel kwalitatief, waardoor harde uitspraken over effectiviteit moeilijk zijn. Toch geven deze studies waardevolle inzichten. Zo werd de interventie *Leergang inclusief onderwijs* ervaren als een eyeopener door witte docenten. Ook de cursus *Dialogo onder druk* hielp bij het bespreekbaar maken van discriminatie in de klas. Van de acht experimentele Nederlandse studies met een experimenteel design toonde één interventie overtuigend resultaat: een gestructureerde beoordelingsmethode voor cv's verminderde discriminatie van mbo-studenten met een Marokkaanse achtergrond. Andere interventies, zoals *Queer in de klas*, toonden goede maar enigszins gemengde resultaten: meer intentie tot contact met lhbtq+ personen, maar geen afname in het gebruik van scheldwoorden of verandering van religieuze overtuigingen. Ook *Playground Heroes*, gericht op omstandersgedrag, had geen effect op gedrag, maar wel op het verminderen van angst jegens moslims. Beide interventies zijn daarmee wel kansrijk voor verdere doorontwikkeling.

- In internationaal perspectief geldt: interventies hebben vooral effect op kennis en houding en in mindere mate op gedrag. Attitudeverandering en gedragsverandering vereisen herhaling en diepgang. Ook actief-leren en het anticiperen op weerstand is belangrijk. Een interventie die goed werkt bij kinderen is denkbeeldig contact: hierbij stellen deelnemers zich een positieve ontmoeting voor met een ander kind uit een groep waar zij vooroordeelen over hebben. Een andere effectieve aanpak is kinderen en jongeren laten weten of zien dat kinderen en jongeren die op henzelf lijken (bijvoorbeeld dezelfde afkomst hebben) een vriendschap aangaan met iemand uit een groep waarover vooroordelen bestaan (bijvoorbeeld kinderen met een andere afkomst). Dit heet ook wel *vicarious of extended contact*. Ook *empathie en inleving* in gediscrimineerde groepen stimuleren is belangrijk. Soms kan ook *direct contact* (iemand leren kennen of bevriend worden met iemand waar je vooroordelen over hebt), effectief zijn. Ook *educatie-interventies* kunnen positief werken in het veranderen van houding en kennis; dus interventies waarin kinderen leren over discriminatie en racisme en bijvoorbeeld leren in te grijpen als omstander. Een aparte categorie betreft interventies gericht op het *veranderen van systemen of beleid*. Een voorbeeld is het structureel beoordelen van cv's om stagediscriminatie tegen te gaan. Deze aanpak bleek effectief. Ander onderzoek wees uit dat beleidsmaatregelen zoals matching van stagiairs vooral positief werden beleefd, al kan het voorkomen dat discriminatie later op de werkvloer alsnog optreedt.

Wat is er nodig om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan?

1. Er moet beter zicht komen op de context, plegers, omstanders, impact en gevolgen van discriminatie in het onderwijs. Ook is er meer onderzoek nodig naar hoe processen, beleid, instrumenten et cetera binnen onderwijsinstellingen kunnen leiden tot ongelijkheid. Specifieke aandacht vragen speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, waar weinig specifiek over bekend is. Ook is er slechts beperkt onderzoek onder studenten en personeel in het hoger onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, met uitzondering van stagediscriminatie in het mbo, dat wel goed in beeld is.
2. Er zijn legio interventies om discriminatie onder leerlingen en onder docenten te verminderen. Slecht enkele daarvan zijn onderzocht. Een optie is om na te gaan of deze al eerder onderzochte interventies geïmplementeerd en verder onderzocht kunnen worden op effectiviteit. In de Database antidiscriminatie-interventies van KIS staan echter nog meer relevante interventies die mogelijk ook effectief zijn en het onderzoeken waard zouden zijn. Een subsidieregeling zou interventie-eigenaren in staat kunnen stellen om hun interventie proefsgewijs te implementeren en te evalueren op effect. Voorwaarde is dat de interventies wetenschappelijk bewezen effectieve elementen bevatten en voldoen aan randvoorwaarden, zoals actief leren, herhaling en het voorkomen van weerstand. Belangrijk is dat er in de toekenning van subsidies wordt gekozen voor een mix van interventies gericht op verschillende discriminatiegronden (zoals anti-Zwart racisme, moslimdiscriminatie, antiziganisme, antisemitisme, validisme, lhbtq+ discriminatie, et cetera). Wanneer duidelijk is welke interventies voor leerlingen en docenten effectief zijn, kunnen ze breder worden uitgerold, bijvoorbeeld door ze gratis beschikbaar te stellen voor scholen.

3. De prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de onderwijssectoren blijvend monitoren, om na te gaan of de betreffende interventies voldoende zijn of verdere inzet nodig is.

Cultuur en media

Wat weten over de aard en prevalentie van discriminatie binnen cultuur en media?

We hebben weinig onderzoeken gevonden die gaan over discriminatie in de cultuursector: slechts 11 studies zijn specifiek op dit domein gericht, waarvan de meerderheid (8 studies) zich richt op de mediasector, gevolgd door de muziekindustrie (2 studies) en musea (1 studie). In al deze publicaties zijn aanwijzingen gevonden voor discriminatie of discriminerende opvattingen en houdingen.

- Als het gaat om de *prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie*, dan laten de gevonden onderzoeken zien dat discriminatie zich zowel op inhoudelijk niveau (bijvoorbeeld in mediarepresentaties) als in de werkomgeving manifesteert. Zo blijkt uit mediastudies dat moslims vaak negatief worden geportretteerd: 20% van berichtgeving over moslims richt zich op terrorisme, en stereotype beelden zoals 'onderdrukte moslima's' of 'ongewenste migranten of asielzoekers' komen frequent voor. Roma worden in 9% van bestudeerde artikelen problematisch *geframed*. Binnen de publieke omroep zegt 16% van de medewerkers discriminatie te hebben ervaren, vooral op basis van etniciteit (5%) en gender (7%). In de muziekindustrie valt op dat 45% van de Zwarte professionals of professionals van kleur discriminatie ervaart. In musea is de prevalentie onbekend, maar er zijn aanwijzingen voor een loonkloof tussen mannen en vrouwen.
- Wat betreft de *beleving en aard*, is bekend dat discriminatie op de werkvloer bij de publieke omroep leidt tot gevoelens van onveiligheid, stress, verminderde werktevredenheid, psychische klachten en uitsluiting. Bij moslims roept stereotype mediabeeldvorming over moslims angst op en beperkingen in religieuze expressie. (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders rapporteren eveneens emotionele schade, zoals schaamte, boosheid en verwarring door de discriminatie die zij ervaren.
- De belangrijkste *risicofactoren* uit de gevonden onderzoeken zijn stereotypering in media, een gebrek aan diversiteit, dominante framing door buitenstaanders, commerciële en redactionele gemakzucht, gebrek aan leidinggevend optreden, en structurele ongelijkheid op de werkvloer. Ook genderstereotypen en zichtbare religieuze uitingen vergroten het risico op discriminatie.

Wat weten we over wat werkt om discriminatie in cultuur en media tegen te gaan?

Er zijn geen evaluatie-onderzoeken gevonden van interventies om discriminatie binnen de cultuur en mediasector te verminderen. Er is wel een interventie gevonden die gaat over media-educatie en die dus deels kan worden beschouwd als een interventie op het terrein van cultuur en media. Deze interventie leerde leerlingen kritisch kijken naar mediabeelden en stereotypen. Deze interventie kan bijdragen aan weerbaarder worden tegen racistische en seksistische boodschappen in de media.

Wat is er nodig om discriminatie in cultuur en media tegen te gaan?

1. Onderzoek naar de aard en prevalentie van discriminatie in de sectoren die nog niet onderzocht zijn, zoals musea, podiumkunsten, beeldende kunsten en filmindustrie. Hierbij is een aandachtspunt dat niet alleen wordt gevraagd *hoe vaak* welke groepen mensen worden gediscrimineerd en op welke gronden, maar ook zicht te krijgen op hoe die discriminatie eruitziet (microagressies, in beleid en procedures etc.), wie getroffen wordt, wie de daders en omstanders zijn, en wat de oorzaken en gevolgen zijn.
2. Het uittesten van interventies tegen discriminatie in de verschillende sectoren binnen cultuur en media. Voor de hand ligt om te starten met die sectoren waarbij het probleem duidelijk is aangetoond: op de werkvloeren bij de publieke omroepen en in de muziekindustrie, maar ook in mediaberichtgeving. Interventies kunnen ontwikkeld worden op basis van de wat-werkt-kennis uit andere sectoren en in het algemeen zoals beschreven in het dossier Wat werkt tegen discriminatie en voor de werkvloer de zogenoemde 'Gouden Stan-daard' voor werkgevers. Cruciaal is vervolgens deze interventies te evalueren op effect en pas daarna grootschalig uit te rollen.
3. Prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de sectoren blijven monitoren, zodat na kan worden gaan of de betreffende interventies voldoende zijn of verdere inzet nodig is.

Wetenschap

Wat weten we over de aard en prevalentie van discriminatie binnen de wetenschap?

Op basis van zowel systematische als niet-systematische literatuurreviews zijn in totaal elf publicaties geselecteerd die discriminatie binnen het wetenschapsbeleid belichten. De meeste onderzoeken die discriminatie binnen het wetenschapsbeleid belichten, richten zich op de werkvloer binnen bepaalde universiteiten en onderzoeksinstituten. In alle publicaties zijn aanwijzingen gevonden voor discriminatie of discriminerende houdingen en opvattingen.

- *Prevalentie*: de verschillende onderzoeken laten het volgende cijfermatige beeld zien. 51% van de medewerkers in een wetenschappelijk instituut heeft discriminatie ervaren, en 17% rapporteert gender-gerelateerde discriminatie. Europees onderzoek laat zien dat 21% van

de Joodse wetenschappers in Nederland negatieve uitlatingen binnen de wetenschappelijke wereld heeft ervaren, wat hoger ligt dan het Europese gemiddelde. Daarnaast blijkt uit ander onderzoek dat vrouwelijke aanvragers van onderzoeksbeurzen systematisch minder kans maken op toekenning dan mannen. Ook binnen universiteiten rapporteert 26 tot 33% van de medewerkers persoonlijke ervaringen met discriminatie, en een derde tot bijna de helft is getuige geweest van discriminatie van collega's.

- De *aard* en *beleving* van discriminatie is in enkele publicaties besproken en varieert van vervelende opmerkingen tot systematische ongelijkheden in procedures, bijvoorbeeld in de aanvragen voor onderzoeksbeurzen van vrouwelijke wetenschappers. Ook het ontkennen van gelijke kansen op basis van huidskleur of geslacht, draagt bij aan een cultuur waarin discriminatie onbewust kan voortbestaan. Over de beleving laten de onderzoeken zien dat vrouwelijke universitair hoofddocenten zowel subtiel als openlijk seksisme ervaren. Internationale PhD-kandidaten geven aan dat vooroordelen en stereotypen hun sociale inclusie beperken. Studenten met een Caribische achtergrond voelen zich onvoldoende ondersteund in het omgaan met discriminatie binnen het hoger onderwijs. Binnen kennisinstituten beleven medewerkers ervaringen van uitsluiting, gebrek aan inclusie en vaak niet serieus genomen worden.
- *Risicofactoren* worden in vijf publicaties benoemd. Het gaat onder meer om een gebrek aan diversiteit en ongelijke wervingsprocedures. In academische ziekenhuizen worden normen over 'normaal' gedrag en stereotype beelden van mensen met een migratieachtergrond genoemd als risicofactoren. Ook vormen interculturele trainingen die gestoeld zijn op veronderstelde raciale en culturele verschillen een risicofactor: deze kunnen namelijk stigmatiserend werken en zorgen voor een onveilig werkklimaat en -cultuur. Ook blijkt dat een lagere representatie van vrouwen in wetenschappelijke domeinen samenhangt met gender, zelfs in landen met een hoge mate van gendergelijkheid.

Wat weten we over wat werkt om discriminatie binnen de wetenschap tegen te gaan?

Vier studies richten zich op wat werkt om discriminatie tegen te gaan binnen de wetenschap. Twee daarvan telden we ook mee bij onderwijs. Eén daarvan was een evaluatie van een interventie tegen discriminatie van lhbtq+ personen onder studenten. Hieruit bleek dat ontmoeting en contact (zoals het delen van coming-outverhalen) in het hoger onderwijs werkt, al zijn de effecten tijdelijk. Ten tweede, uit een evaluatiestudie van een interventie voor geneeskundestudenten, gericht op het verminderen van hun gendervooroordelen, bleek dat een reflectieve aanpak het bewustzijn over het hebben van een genderbias vergroot. De andere twee studies gaan beide over meer vrouwen in top- of leidinggevende posities binnen de universiteit. De resultaten van deze studies laten zien dat nationaal beleid kan helpen om vrouwen in topposities te krijgen en dat vooral interventies die daadwerkelijk verantwoordelijkheid voor beleid beleggen, bijvoorbeeld bij comités en staffunctionarissen, effectief zijn.

Wat is er nodig om discriminatie binnen wetenschap tegen te gaan?

1. Onderzoek naar de aard en prevalentie: nader onderzoek is nodig om een volledig beeld te krijgen van welke groepen nu precies gediscrimineerd worden, hoe vaak dat gebeurt, wie de plegers en omstanders zijn, en wat de oorzaken en gevolgen zijn. Dit is nodig omdat de huidige onderzoeken die hier wel uitspraken doen, over zeer specifieke situaties gaan, zoals binnen een bepaald onderzoeksinstituut, en zich in de meeste gevallen alleen op medewerkers richten. Ook is er onderzoek nodig naar de meer institutionele vormen van discriminatie binnen de academische wereld. En dan niet alleen wat betreft gender (daarbij is dit wel al enigszins in beeld gebracht) maar ook gericht op andere gronden.
2. Om discriminatie te verminderen op de werkvloer, onder studenten en in procedures, is aan te bevelen om hiervoor concrete interventies eerst kleinschalig uit te testen, te evalueren en uit te rollen. Raadzaam is deze interventies te baseren op type aanpakken die al positief getest zijn, zoals contact en ontmoeting met mensen waarover vooroordelen bestaan, educatie en beleidsmaatregelen. Daarnaast is het wenselijk om interventies te baseren op de internationale wat-werkt-kennis (dus ook buiten Europa), zoals beschreven in het dossier Wat werkt tegen discriminatie en voor de werkvloer de zogenoemde 'Gouden Standaard' voor werkgevers. Belangrijk bij de implementatie van deze interventies is om de verantwoordelijkheid voor de aanpak van discriminatie (formeel) te beleggen in de organisatie.
3. Prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de sectoren blijvend monitoren, om na te gaan of de betreffende interventies voldoende effectief en alomvattend zijn of verdere inzet nodig is.

Inleiding

Discriminatie en racisme zijn een hardnekkig probleem in onze samenleving. Volgens de meest recente cijfers van het CBS (2024) heeft 11% van alle inwoners van Nederland van 15 jaar of ouder de afgelopen 12 maanden discriminatie ervaren, waarbij 45% dit soms ervaarde en 17% vaak. Maar niet iedereen maakt discriminatie (even vaak) mee. Zo heeft ongeveer een derde (32,1%) van de mensen die zelf in Nederland zijn geboren, maar hun ouder(s) in Suriname, discriminatie ervaren op grond van hun ras¹ of huidskleur (cijfers uit 2023). En voor Nederlandse personen met een Marokkaanse achtergrond is dat bijna een kwart (22,8%). Ook op basis van andere gronden hebben bepaalde groepen meer te maken met discriminatie. Bijvoorbeeld: lesbische vrouwen, homomannen en biseksuele personen ervaren meer discriminatie dan heteroseksuele personen (CBS, 2024). Van de mensen die non-binair/genderqueer zijn, voelde 40% zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd (CBS, 2024). Ter vergelijking voelde ongeveer 10% van de cisgender² mannen en vrouwen zich gediscrimineerd in 2023. Discriminatie op grond van beperking is ook een groot probleem: uit eerder onderzoek van het SCP weten we dat 34% van de mensen met een beperking aangeeft binnen één jaar discriminatie te hebben ervaren (Andriessen et al., 2020). In vergelijking met mensen zonder beperking, ervaren mensen met een beperking ongeveer anderhalf keer zo vaak discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk en in contact met instanties (Andriessen et al., 2020).

Veel onderzoeken analyseren discriminatie aan de hand van de afzonderlijke discriminatiegronden, maar de praktijk is weerbarstiger: mensen kunnen op meer dan één grond worden gediscrimineerd en deze gronden kunnen elkaar kruisen. Dat noemen we *intersectionele discriminatie*. Volgens de theorie van intersectionaliteit wordt onze identiteit gevormd door aspecten van onder andere, sekse, gender, herkomst, nationaliteit, sociaaleconomische positie, seksuele oriëntatie en het al dan niet hebben van een beperking. De kruispunten waarop deze aspecten elkaar ontmoeten, vormen onze ervaringen, mogelijkheden en belemmeringen (Crenshaw, 1989; Wekker & Lutz, 2001). Deze verschillende aspecten van identiteit gaan gepaard met verschillen in macht. Als we het hebben over intersectionele discriminatie gaat het dus om combinaties van verschillende discriminatiegronden. Bijvoorbeeld: moslims en mensen die als moslim worden gezien, krijgen in de praktijk vaak te maken met een combinatie van discriminatie op grond van hun herkomst en religie tegelijkertijd (Felten & Vlug, 2023). Discriminatie op religieuze gronden en discriminatie met racistische motieven blijken in de praktijk vaak met elkaar verweven te zijn. En ook gender speelt hierin een rol: zo krijgen moslimvrouwen met andere vormen van discriminatie te maken dan moslimmannen (Blommaert et al., 2024). Een ander voorbeeld is de discriminatie van lesbische vrouwen. Bij discriminatoir geweld tegen lesbische vrouwen kan het gaan om geweld gericht op hun gender en hun genderexpressie (gezien worden als niet voldoende 'vrouwelijk') en/of vanwege hun seksuele geaardheid of juist de combinatie van beiden (Felten & Schuyf, 2012). Kortom: veel mensen worden niet gediscrimineerd op basis van slechts één grond, maar vaak op basis van meerdere tegelijkertijd die met elkaar verweven zijn.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) wil discriminatie en racisme aanpakken en zorgen voor eerlijke kansen voor iedereen. Het ministerie heeft hiervoor de OCW agenda tegen discriminatie en racisme ontwikkeld. Hierin staan de ambities van het ministerie om discriminatie en racisme op alle beleidsterreinen tegen te gaan. Volgens het ministerie zijn onderwijs, wetenschap, cultuur en media essentiële beleidsterreinen voor het vergroten van maatschappelijke gelijkwaardigheid, omdat hier de toekomst wordt gevormd en het heden en verleden verbeeld. In de agenda heeft het ministerie van OCW drie ambities geformuleerd:

1. **Een inclusief aanbod:** elke Nederlander moet zich kunnen herkennen in les- en studiemateriaal, tentoonstellingen, media en archieven. Daarom wil het ministerie dat het aanbod in onderwijs, cultuur en wetenschap divers, inclusief en gelijkwaardig is en dat er respectvol en gelijkwaardig wordt gesproken over verschillen.
2. **Ontwikkelen zonder obstakels:** het ministerie wil obstakels wegnemen en eerlijke kansen ondersteunen, voor een slim, vaardig en creatief Nederland en daarom discriminatie en uitsluiting aanpakken.
3. **Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving:** instellingen in onderwijs, cultuur en wetenschap zijn ook werkgever. Belangrijk is dat organisaties een inclusieve organisatiecultuur creëren die vrij is van discriminatie.

Bij het uitvoeren van deze agenda wil het ministerie van OCW zoveel mogelijk *evidence based* werken: met wetenschappelijke en praktijkkennis als basis van de beleidsvoorbereiding. Daarom heeft het ministerie van OCW een vraag uitgezet voor een systematische review met als doel om kennis te verzamelen, te bundelen en te vergelijken en belangrijke nieuwe vragen te identificeren. Het gaat om kennis over bestaand onderzoek naar de prevalentie en aard van discriminatie, alsmede de beleving en risicofactoren, op de OCW-terreinen. En om kennis over wat wel en niet werkt om discriminatie en racisme in de OCW-terreinen tegen te gaan. Met deze kennis wil het ministerie het bestaande beleid verrijken en interventies zo effectief mogelijk inzetten. Ook wil het ministerie met deze review de eigen kennisbasis en die van de maatschappij versterken. Dit rapport geeft de uitkomsten van deze systematische review over (de aanpak van) discriminatie op de terreinen van het ministerie van OCW weer.

Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van het onderzoek luidt: *Welke kennis, interventies en werkende praktijken passend bij de ambities uit de OCW-agenda, zijn er beschikbaar om discriminatie en racisme tegen te gaan binnen de OCW-beleidsterreinen?*³

Deelvragen

Deze hoofdvraag bestaat uit vier deelvragen:

Vraag 1 gaat over de **prevalentie en aard van discriminatie**⁴ op de beleidsterreinen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De onderzoeksvragen zijn:

- 1.A. Op welke terreinen van OCW is er al onderzoek gedaan naar discriminatie en racisme en wat tonen deze aan?
- 1.B. Op welke terreinen binnen OCW is er met name sprake van discriminatie en racisme en om welke doelgroepen en vormen hiervan gaat het dan?⁵
- 1.C. Welke onderzoeken zijn nog nodig?

Vraag 2 gaat over **wat werkt om deze discriminatie te bestrijden**. De onderzoeksvraag is: Welke interventies en werkende praktijken zijn eerder al onderzocht en/of uitgevoerd in Nederland en omliggende landen, om discriminatie en racisme in de OCW-terreinen tegen te gaan en in hoeverre kan het effect van deze laatste groep interventies worden bepaald?⁶ Dit levert de volgende deelvragen op:

- 2.A. Welke antidiscriminatie-interventies op de OCW-beleidsterreinen zijn in Nederland geëvalueerd op effect en welke hiervan zijn effectief/succesvol gebleken en welke zijn niet effectief/succesvol gebleken?
- 2.B. Welke interventies op de OCW-terreinen zijn in omliggende landen geëvalueerd op effect en welke zijn hiervan effectief/succesvol gebleken en welke zijn niet effectief/succesvol gebleken?
- 2.C. Welke interventies om discriminatie tegen te gaan op de OCW-terreinen zijn er verder in Nederland beschikbaar? En welke van deze interventies zijn nog niet onderzocht op effect, maar wel al (deels) wetenschappelijk onderbouwd of zijn op andere wijze te beschouwen als 'beproefd' en/of mogelijk wel zinvol?

Vraag 3 gaat over de hiaten die we tegenkomen bij het beantwoorden van vraag 1 en 2. De deelvragen zijn:

- 3.A. Op welke beleidsterreinen is er nog geen onderzoek gedaan naar discriminatie en racisme?
- 3.B. Zijn er nog perspectieven die op dit moment niet gezien worden?
- 3.C. Op welke beleidsterreinen is er wel onderzoek gedaan, maar is niet bekend welke interventies effectief zijn?
- 3.D. Welke interventies dienen nog in verder onderzoek te worden uitgediept?
- 3.E. Welke andere relevante kennishiaten (bijvoorbeeld over doelgroepen, discriminatiegronden of intersecties) bestaan er?

Vraag 4 gaat over welke evaluatieonderzoeken er nodig zijn. De onderzoeksvraag is: wat zijn handvaten voor het meten van de effectiviteit van de interventies die als antwoord op deelvraag 3 naar voren zijn gekomen?

VEEL GEBRUIKTE BEGRIPPEN

Institutioneel racisme en institutionele discriminatie

Dit is de term die aangeeft dat de processen, het beleid en/of de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende herkomst, huidskleur of religie, of leiden tot structurele discriminatie op grond van 'ras' (Felten et al., 2021; College voor de Rechten van de Mens, 2021; Kros et al., 2023). Het kan gaan om 'ingebakken' georganiseerde vormen van samenleven, en niet alleen om doelbewust gedrag, maar ook om allerlei vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesloten gedrag (College voor de Rechten van de Mens, 2021). Als de processen in een organisatie bijvoorbeeld zo in elkaar zitten dat mensen met een migratieachtergrond minder kans maken om aangenomen te worden of door te stromen, is dat te beschouwen als 'institutioneel racisme'. Hetzelfde geldt voor situaties waarin de interpersoonlijke discriminatie tussen werknemers niet gecorrigeerd maar juist in stand gehouden wordt door de processen, regels of het beleid van de organisatie (Kros et al., 2023). Er zijn daarnaast ook andere vormen van institutionele discriminatie. Denk aan institutioneel seksisme, institutioneel heteroseksisme en institutioneel validisme (Felten et al., 2025).

Lhbtiqua+ discriminatie

Dit is de discriminatie die lhbtiqua+ personen (mede) vanwege hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en/of geslachtskenmerken ervaren, aldus de Agenda tegen Discriminatie en racisme. Lhbtiqua+ is een afkorting voor lesbische personen, homoseksuele personen, biseksuele personen, transgender personen, interseksuele personen, queer personen, aoseksuele personen, panseksuele personen, bi+ personen (Van den Berg et al., 2025). Voorheen werd ook vaak de afkorting LHBT gebruikt, maar daarin werd een deel van de groep niet meegenomen.

Microagressie

De alledaagse (on)bedoelde verbale, non-verbale beledigingen, snauwen, pesterijen, 'grapjes' en/of handelingen die vijandige, denigrerende of negatieve signalen geven aan doelgroepen uitsluitend gebaseerd op hun gemarginaliseerde groepslidmaatschap, aldus de Agenda tegen Discriminatie en racisme. In de kern zijn microagressies opmerkingen die mensen als 'anders' neerzetten. Het gaat vaak om denigrerende opmerkingen of opmerkingen waaruit blijkt dat de ander je ziet als zeer bijzonder en 'exotisch', aldus een publicatie van Movisie op basis van de wetenschappelijke literatuur (Felten et al., 2024). Microagressies raken vooral mensen die een minderheid vormen door onder meer hun herkomst, gender, leeftijd, of seksuele gerichtheid (Felten et al., 2024).

RACISME

De term 'ras' is een sociaal construct, dat mensen op arbitraire gronden (zoals huidskleur) hebben bedacht en dat gebruikt wordt om onterecht een rangorde (hiërarchie) tussen groepen te maken. Wanneer we spreken over racisme, dan bedoelen we een dominante ideologie of het denken dat ervan uitgaat dat 'ras' een fundamentele determinant is van de intellectuele, fysieke of andersoortige capaciteiten van mensen én daarbij het ene ras superieur stelt aan een ander ras, zoals OCW stelt in de Agenda tegen Discriminatie en racisme. Afgaande op de wetenschappelijke literatuur, verwijst de term racisme specifiek naar het eeuwenlange oude idee dat witte mensen superieur zouden zijn. Racisme degradeert dus iedereen die wordt gezien als 'niet wit' (Felten & Joemmanbaks, 2025).

Er bestaan verschillende vormen van racisme, aldus deze agenda:

- Anti-Aziatisch racisme: een specifieke vorm van racisme die wordt gekenmerkt door discriminatie, stereotypering, vooroordelen en ongelijke behandeling richting mensen met een Aziatische achtergrond.
- Anti-Zwart racisme: een specifieke vorm van racisme gericht op mensen, groepen, instellingen, eigendommen, instituties en/of religieuze voorzieningen met een (vermeende) Afrikaanse achtergrond die als 'Zwart' worden geracialiseerd. Deze vorm van racisme is in de hedendaagse Nederlandse samenleving gebaseerd op en wordt er in stand gehouden door de ideeën over 'ras' die geworteld zijn in een lange geschiedenis van kolonialisme en slavernij.
- Anti-moslim racisme: een specifieke vorm van racisme gericht op interpersoonlijke en institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling van (vermeende) islamitische individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of religieuze voorzieningen.
- Antisemitisme: een specifieke vorm van racisme die wordt gekenmerkt door discriminatie, stereotypering, vooroordelen en ongelijke behandeling richting Joodse mensen.
- Antiziganisme: een specifieke vorm van racisme die is gekenmerkt door discriminatie, stigmatisering, stereotypering, vooroordelen en ongelijke behandeling richting Sinti en Roma.

Seksisme

Discriminatie en vooroordelen op basis van geslacht en/of gender, vaak gericht tegen vrouwen. Seksisme bestaat uit (minstens) twee vormen: welwillend seksisme (een subjectief gunstige, ridderlijke ideologie die bescherming en genegenheid biedt aan vrouwen die conventionele rollen omarmen) enerzijds, en vijandig seksisme (antipathie jegens vrouwen die worden verondersteld machtsmisbruik te maken van mannen), aldus de Agenda tegen Discriminatie en racisme.

Validisme

Validisme is de Nederlandse vertaling van het Engelse woord 'ableism', aldus de Agenda tegen Discriminatie en racisme. De term validisme wordt gebruikt om discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een beperking aan te duiden (Den Brok-Rouwendaal, 2005; Koster, 2021).

Agisme

Hiermee bedoelen we leeftijdsdiscriminatie. Dit wordt in het Nederlands ook wel 'seniorisme' genoemd.⁷

Onderzoeksmethode

Voor deze publicatie is een systematische review gedaan: een gestructureerde en grondige analyse van bestaande wetenschappelijke literatuur over een specifiek onderwerp. Het doel van een systematische review is om een compleet en objectief overzicht te geven van alle relevante onderzoeken die over het onderwerp zijn gedaan. Dit type onderzoek wordt onder meer gebruikt om de kennisbasis binnen een bepaald vakgebied te versterken en sluit dus uitstekend aan bij de vraag die het ministerie van OCW stelt.

Voor de systematische review hebben we duidelijke criteria geformuleerd voor het selecteren van artikelen. Met deze criteria hebben we nauwkeurig bepaald welke studies wel of niet in aanmerking komen op basis van bijvoorbeeld de onderzoeksopzet, de populatie en de uitkomsten (zie verderop, bij stap 1 van de stappen van het onderzoeksproces). Daarna voerden we een uitgebreide literatuurzoektocht uit in verschillende zoekmachines, waaronder Google Scholar. Deze zoekopdrachten werden zorgvuldig gedocumenteerd (zie bijlage 1), zodat het proces transparant en herhaalbaar is. Na het verzamelen van relevante artikelen, doorliepen we een selectieproces waarin we elk artikel beoordelen op basis van kwaliteit en relevantie voor de onderzoeksvraag. Dit omvat vaak een beoordeling van de methodologie van de studies om ervoor te zorgen dat alleen robuuste, betrouwbare onderzoeken zijn opgenomen.

Anders dan gebruikelijk, kozen wij bij deze systematische review voor een participerende insteek. Dat betekent dat wij het Intersectionele Netwerk Co-creatie (INC), opgericht door het Programma tegen Discriminatie en Racisme van OCW, intensief betrokken hebben bij dit onderzoek. Dit netwerk bestaat uit experts uit gemeenschappen die discriminatie ervaren: hun ervaringsdeskundigheid achten wij cruciaal voor het slagen van dit onderzoek. Dit sluit aan op de intersectionele theorie: vanuit het intersectionele denken is de bevordering van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid van het grootste belang (Hankivsky, 2014; Palència et al., 2014) en in onderzoek vanuit intersectioneel perspectief is er dan ook oog voor machtsverschillen en het verkleinen daarvan dan ook van belang (Spierings, 2024). In dit onderzoek wilden wij juist de ervaringsdeskundigen in een machtige positie positioneren. Dat betekent dat zij zeggenschap hebben gehad over hoe het onderzoek is ingericht.

In het onderzoek zelf hebben we specifiek aandacht gehad voor *intersectionaliteit*: het feit dat we onze levens leven op kruispunten van onder andere sekse, gender, etniciteit, nationaliteit, sociaaleconomische positie, seksuele oriëntatie, en het al dan niet hebben van een beperking (Crenshaw, 1989; Wekker & Lutz, 2001). Aan dit onderzoek werkte een diverse groep onderzoekers mee, die zelf verschillende ervaringen hebben (gehad) met discriminatie. Zo waren er drie onderzoekers van kleur en/of met een migratieachtergrond, twee onderzoekers uit de lhbtq+ gemeenschap en één onderzoeker die moslim is, betrokken bij dit onderzoek. Tegelijkertijd zijn we ons bewust van onze privileges, die wij ook als cis-gender, wit, mannelijk en/of theoretisch opgeleide onderzoekers hebben. Als onderzoekers proberen we dan ook oog te houden voor de machtsstructuren die deze privileges én vormen van discriminatie en oppressie vormgeven.

In dit onderzoek doen we twee reviews. Review 1 gaat over de prevalentie en aard van discriminatie (tevens de beleving en risicofactoren) op de OCW-beleidsterreinen en is daarmee gericht op het beantwoorden van onderzoeksvraag 1. Review 2 gaat over wat werkt tegen discriminatie en is daarmee gericht op het beantwoorden van onderzoeksvraag 2. De uitkomsten hiervan zorgen ervoor dat we ook onderzoeksvraag 3 en 4 kunnen beantwoorden.

Stappen van het onderzoeksproces

Hieronder beschrijven we de stappen die we hebben doorlopen in dit onderzoek.

Stap 1: Inclusiecriteria opstellen

We hebben duidelijke criteria geformuleerd voor het selecteren van artikelen die we in de reviews willen opnemen. We formuleerden een eerste versie inclusiecriteria en legden deze voor aan het INC (zie kader 'Het INC') en stelden ze vervolgens bij. Het opstellen van inclusiecriteria geeft duidelijke kaders voor de studies die meegenomen worden, maar het sluit niet uit dat er alsnog studies niet gevonden worden die mogelijk wel relevant waren geweest.

Voor review 1 gelden de volgende inclusiecriteria:

- Discriminatie op basis van minimaal één van de volgende wettelijke gronden wordt onderzocht:
 - Arbeidsduur
 - Seksuele oriëntatie
 - Geslacht/gender(identiteit/expressie)
 - Godsdienst
 - Levensovertuiging
 - Beperking/chronische ziekte
 - Herkomst/huidskleur
 - Leeftijd

- Nationaliteit
- Politieke overtuiging
- Burgerlijke staat
- Zwangerschapsdiscriminatie
- Het onderzoek is uitgevoerd binnen minimaal één van de onderstaande OCW-domeinen:
 - Onderwijs⁸: primair onderwijs, voortgezet onderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs, wetenschappelijk onderwijs, leven lang leren, onderwijskwaliteit, onderwijsfinanciering.
 - Cultuur⁹
 - Wetenschap¹⁰
- Populatie: onderzoek gericht op mensen in Europees Nederland.
- Studietype: empirisch onderzoek, zowel kwantitatief als kwalitatief.
- Kwaliteit: wetenschappelijke, peer reviewed publicaties en onderzoeksrapporten van overheidsinstanties en kennisinstituten.
- Publicatiejaar: studies vanaf 2014, voor een actueel beeld.
- Taal: Nederlandse en Engelse publicaties.

Daarnaast waren voorwaardes dat de onderzoeksmethode duidelijk moest blijken uit de beschrijving van de studie en dat achterhaalbaar moest zijn hoe, waar en onder welke doelgroep de studie is uitgevoerd. We hebben alleen originele studies meegenomen, en geen studies die rapporteren over andere studies (literatuurstudies) omdat we daarin niet de kwaliteit en relevantie van de betreffende opgenomen studies kunnen controleren.

Voor review 2 hebben we voor het merendeel gebruik gemaakt van dezelfde inclusiecriteria als voor review 1. Het enige verschil is de populatie waar de studies zich op dienen te richten. Terwijl review 1 gericht is op mensen in Europees Nederland, richt review 2 zich op mensen in Europees Nederland én andere regio's in Noord- en West-Europa, namelijk: Denemarken, Estland, Finland, IJsland, Ierland, Letland, Litouwen, Noorwegen, Zweden, Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk, België, Frankrijk, Duitsland, Liechtenstein, Luxemburg, Monaco, Zwitserland en Italië (Monaco en Italië behoren tot Zuid-Europa, maar we hebben wel literatuur uit deze landen geraadpleegd).

HET INC

Het Intersectioneel Netwerk Co-creatie (INC) is erop gericht om (on)gevraagde adviezen op te halen bij experts uit gemarginaliseerde gemeenschappen om discriminatie en racisme tegen te gaan in het onderwijs, de wetenschap, de media en de kunst- & cultuursector. Het INC is gestart vanuit het Programma tegen Discriminatie en Racisme (PD&R) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het INC is in het najaar van 2023 gestart, ondersteund door IZI Solutions en Movisie.

Stap 2: niet-systematische search

De ervaring leert dat niet alle literatuur (in het bijzonder 'grijze literatuur', zie kader) te vinden is via zoeksystemen. We hebben daarom eerst in beeld brachten welke studies we zelf al kenden die relevant waren voor de onderzoeksvraag en welke de opdrachtgever (het ministerie van OCW), kende.

VERSCHIL 'GRIJZE' LITERATUUR EN PEER REVIEWED LITERATUUR

Peer reviewed literatuur is wetenschappelijke literatuur die beoordeeld is door vakgenoten vóór publicatie in wetenschappelijke tijdschriften. Dit proces waarborgt de wetenschappelijke kwaliteit, methodologie en betrouwbaarheid van het onderzoek. Het belangrijkste verschil is dus dat peer reviewed literatuur een strenge kwaliteitscontrole ondergaat, terwijl grijze literatuur dat meestal niet doet, waardoor de wetenschappelijke waarde kan variëren.

Omdat grijze literatuur niet peer reviewed is, is deze niet te vinden in wetenschappelijke tijdschriften. Voorbeelden zijn rapporten van overheden, rapporten in opdrachten van overheden, rapporten van kennisinstituten, scripties, beleidsdocumenten en conferentiepapers.

Stap 3: Systematisch search

De systematische search bestond uit de volgende stappen.

Stap 3a: Formuleren zoektermen en uitvoeren systematische search

We formuleerden een eerste versie van de zoektermen en legden deze voor aan het INC en stelden ze vervolgens bij. De finale zoektermen zijn vervolgens als zoekopdrachten ingevoerd in Google Scholar en OVID, waaronder PsychInfo en ERIC.

Bij review 1 gebruikten we zoektermen die gaan over:

- Discriminatie of een vorm van discriminatie, zoals *discrimination, racism, Islamophobia, antisemitism, sexism, bias, stereotyping, prejudice*;
- Aard of omvang, zoals *prevalence, scope, incidents*;
- De OCW-domeinen zoals *primary education, art, heritage, science*; en
- Populatie: *Netherlands/Nederland, Dutch/Nederlands*.

De gehele lijst met zoektermen en combinaties staat in bijlage 1. Een verkort voorbeeld van een combinatie van zoektermen is "Racism OR Muslim hate AND education OR art".

Bij review 2 gebruikten we zoektermen die gaan over:

- Interventies zoals *intervention, program*;
- Discriminatie zoals *discrimination, racism, Islamophobia, antisemitism, sexism, bias, stereotyping, prejudice*;

- Effectiviteit zoals effectiveness, impact;
- De OCW-domeinen zoals *primary education, art, heritage, science*; en
- Populatie: *The Netherlands, Belgium, Western Europe, Ireland, United Kingdom (UK), Germany, Luxembourg, France, Austria, Slovenia, Italië* (deze laatste behoort tot Zuid-Europa, maar we hebben er wel literatuur uit geraadpleegd).

De gehele lijst met zoektermen en combinaties staat wederom in bijlage 1. Een verkort voorbeeld van een dergelijke combinatie is “Microaggression AND education, intervention AND France”.

Voor het uitvoeren van de zoekstrategie in OVID werd voor de zoektermen gezocht in de titels en samenvattingen van de artikelen. Kwamen daar de juiste combinatie van woorden in voor, dan werd de studie geselecteerd voor de review. In Google Scholar bestaat de mogelijkheid om te zoeken op zoektermen in de titel van het artikel of in het hele artikel. Deze laatste optie leverde tienduizenden resultaten op die onmogelijk allemaal bekeken konden worden binnen de omvang van deze review. Vandaar dat ervoor is gekozen om in Google Scholar alleen op titel van het artikel te zoeken. Het is daarbij mogelijk dat er relevante artikelen niet naar voren zijn gekomen en daardoor niet geïncludeerd zijn in de systematische review.

De zoekopdracht leverde in totaal 2518 artikelen op, waarvan 1160 artikelen via Google Search werden gevonden en 1358 via OVID. Daarnaast kwamen er een aantal studies twee keer voor in het totale overzicht. Na het verwijderen van deze duplicaten hielden we 2243 artikelen over die mogelijk meegenomen konden worden in de systematische review.

Stap 3b: literatuur verzamelen in Rayyan

De passende studies die bovenstaande zoektermen opleverden, zijn vervolgens geïmporteerd naar Rayyan (Ouzzanni et al., 2016) om de daadwerkelijke systematische literatuur review uit te kunnen voeren. Rayyan is een zoekprogramma dat onderzoekers ondersteunt in het uitvoeren van systematische reviews en literatuur reviews. Het programma helpt onderzoekers onder andere om literatuur te stroomlijnen en identificeert dubbele referenties, wat de efficiëntie en accuraatheid van het uitvoeren van een systematische literatuur review vergroot.¹¹

Stap 3c: screening en selectie op basis van ‘abstract’

Na het verzamelen van de relevante artikelen in Rayyan, doorliepen we een screening- en selectieproces waarin we elk artikel op basis van het ‘abstract’ (de samenvatting) beoordeelden op basis van kwaliteit en relevantie voor de onderzoeksvraag. Dit omvatte vaak een beoordeling van de methodologie van de studies om ervoor te zorgen dat alleen robuuste, betrouwbare onderzoeken werden opgenomen. In deze fase vielen nog veel studies af vanwege een onduidelijke onderzoeksmethode. Ook vielen voor review 1 studies af omdat deze niet over Nederland bleken te gaan. Bij review 2 vielen voornamelijk studies af die geen evaluatie van een concrete interventie of mechanisme bleken te zijn, maar eerder bijvoorbeeld een beschouwing op een werkwijze of de huidige praktijk.

Daarnaast werd gekeken naar de focus van de verzamelde studies: deze werden enkel geïnccludeerd wanneer een onderzoek zich expliciet richtte op discriminatie, racisme, vooroordelen of een van de andere inclusiecriteria bij dit onderzoek. Studies waarbij het onvoldoende duidelijk uit de titel en abstract bleek dat het onderzoek naar discriminatie betrof, werden geëxcludeerd van verdere analyses. Wanneer een eerste beoordelaar twijfelde over het al dan niet includeren van een studie, bekeek een tweede en soms een derde en vierde beoordelaar de abstract van het onderzoek. Bij consensus werd een studie vervolgens geïnccludeerd of geëxcludeerd. Dit werd gedaan om *interrater reliability*, oftewel interbeoordelaarsbetrouwbaarheid, te garanderen. Simpel gezegd betekent dit dat we met meerdere onderzoekers nauwkeurig hebben bekeken of een studie voldeed aan de criteria. Uiteindelijk viel 95,5% van de artikelen af. Dit betekent dat we 102 artikelen meenamen naar de volgende stap.

Stap 3d: Screening en selectie op basis van volledige tekst

Na het screenen en selecteren op basis van de abstract, hebben we naar de volledige tekst van de artikelen gekeken. Tijdens het bestuderen van de volledige tekst zagen we dat sommige artikelen toch niet binnen de inclusiecriteria vielen. Zo waren er studies waarbij het niet duidelijk was hoe het werd onderzocht, en waren er artikelen waar geen empirisch bewijs werd gerapporteerd. In totaal vielen er 52 artikelen af, wat betekent dat er 50 artikelen overbleven die voldeden aan de inclusiecriteria.

Stap 3e: coderen van de gevonden onderzoeken

Met behulp van Microsoft Excel is een schema gemaakt voor het coderen van de geïnccludeerde studies. Dat betekent dat we iedere studie die we hebben gevonden, gecodeerd hebben door de tekst van het onderzoek te bestuderen en de tabellen in te vullen. De tabellen bestonden uit de volgende informatie.

Voor review 1:

- Publicatiekenmerken: korte naam voor de studie, APA referentie, publicatie type (grijze literatuur of peer reviewed), en of de studie is gevonden via de systematische of niet-systematisch search;
- De focus van het onderzoek: OCW-beleidsterrein, subdomein (zoals middelbaar beroepsonderwijs of media) en thema binnen het subdomein (zoals bijvoorbeeld houding docenten of stagediscriminatie), discriminatiegrond, onderzochte subgrond (bijvoorbeeld moslimdiscriminatie of transfobie) en of het onderzoek ook echt ging over discriminatie of bijvoorbeeld aanverwante processen zoals de houding (vooroordelen, bias etc.) van mensen;
- Steekproefkenmerken: hoeveel personen van welke doelgroep zijn onderzocht;
- Onderzoeksopzet: onderzoeksdesign, de onderzoeksmethode, en de dataverzamelingstechniek; en
- De uitkomsten van het onderzoek: aanwijzingen voor discriminatie gevonden, prevalentie van discriminatie, aard van discriminatie, beleving van discriminatie, risicofactoren van discriminatie, gevolgen van discriminatie.

TOELICHTING: VERSCHILLENDE ONDERZOEKSDESIGNS

Er zijn diverse onderzoeksdesigns. We lichten hieronder drie veel voorkomende toe:

- Een *longitudinaal design* onderzoekt dezelfde groep mensen over een langere periode. Hierdoor kunnen veranderingen en ontwikkelingen in de tijd worden gevolgd, zoals groei of gedragsveranderingen.
- Een *experimenteel design* is gericht op het vaststellen van oorzaak-gevolgrelaties. Hierbij wordt een onafhankelijke variabele gemanipuleerd (bijvoorbeeld een interventie), terwijl andere factoren gecontroleerd worden. De proefpersonen worden vaak willekeurig ingedeeld in een experimentele en controlegroep.
- Een *cross-sectioneel design* onderzoekt een groep mensen op één moment in de tijd. Het biedt een momentopname van een populatie en vergelijkt bijvoorbeeld verschillende leeftijdsgroepen.

Het belangrijkste verschil is de tijdsduur en het doel: longitudinaal richt zich op verandering over tijd, experimenteel op causaliteit, en cross-sectioneel op vergelijking binnen één tijdstip.

Voor review 2 werd, zoals bij review 1, informatie verzameld over publicatiekenmerken, de focus van het onderzoek en de onderzoeksofzet. Daarnaast werd ook informatie rondom de interventie-kenmerken verzameld, waaronder:

- het doel van de interventie, doelgroep, of de interventie valt onder een OCW-terrein
- het type interventie (bijvoorbeeld een training, een theaterstuk of een campagne)
- of de interventie op zichzelf staand is of onderdeel is van een andere interventie
- de onderdelen van de interventie en de duur van de interventie
- of de interventie als effectief is beoordeeld, de effectgrootte van de interventie, het ervaren effect, werkzame mechanismen, en aanbevelingen voor verbeteringen.

Tijdens het coderen vielen er nog een aantal studies af omdat zij toch niet helemaal voldeden aan de criteria. Er werd bijvoorbeeld niet in de onderzoeksmethode beschreven hoeveel deelnemers meededen aan het onderzoek, het werd niet duidelijk welke dataverzamelingstechniek er was gebruikt of het werd niet duidelijk waar precies de interventie was uitgevoerd. Zo was het bijvoorbeeld duidelijk dat het onderzoek in een school was uitgevoerd, maar niet of dat een basisschool of middelbare school was).

Dankzij dit coderingsproces konden we de onderzoeken analyseren. In het kader van onderzoeksvraag 3 over de hiaten, gebruikten we tevens een 'hiatenschema': een overzicht in Microsoft Excel waarin we de OCW-beleidssterreinen en subdomeinen onder elkaar hebben geordend als rijen en de verschillende vormen van discriminatie als kolommen, zodat we voor ieder (sub)domein aan konden geven of er naar een bepaalde vorm van discriminatie onderzoek is gedaan. We deden dit voor review 1 en 2 apart. Iedere keer als we een onderzoek hadden geanalyseerd, zetten we een kruisje op de plek in het hiatenschema. Het doel was om door middel van dit overzicht zicht te krijgen op in welke (sub)domeinen (nog) geen onderzoek is gedaan naar (specifieke gronden van) discriminatie, en zo hiaten aan te tonen.

Stap 4: Zoektocht op websites (niet systematische search)

We hebben een lijst met websites van relevante onderzoeksinstituten gemaakt. Deze hebben we in concept voorgelegd aan het INC en op basis van hun feedback verder uitgebreid. Het gaat om websites van Nederlandse instellingen, zoals de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), het College voor de Rechten van de Mens, en Nederlandse onderzoeksbureaus of kennisinstellingen, zoals het Kohnstamm Instituut, het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en Regioplan. Daarnaast betrof de lijst ook Europese of internationale instanties, zoals de Fundamental Rights Agency (FRA) in Europa die veel onderzoek doet naar discriminatie, en de websites van zelforganisaties of belangenorganisaties, zoals Transgendernetwerk. De gehele lijst is te zien in bijlage 2.

Stap 5: Aanvullende niet-systematische search

We zijn nagegaan of we nog relevante studies die we uit eerder onderzoek kenden, misten in het overzicht en hebben vervolgens deze nog aangevuld.

Stap 6: Coderen studies uit niet-systematisch search

We hebben alle studies die gevonden zijn bij stap 2, bij stap 4 en bij stap 5 gecodeerd op dezelfde manier als studies die zijn gevonden uit de systematische search: zie stap 3d.

Stap 7: Voorleggen resultaten aan het INC

We hebben de hiaten en het coderingsschema voorgelegd aan het INC. Tevens hebben we met behulp van een Microsoft PowerPoint aan het INC gepresenteerd wat ons opviel. We hebben het INC gevraagd om te komen met aanvullingen en verbeteringen hierop. Deze hebben we verwerkt in het rapport. Tevens hebben we aan het INC gevraagd welke aanbevelingen zij zouden doen voor verder onderzoek en ook deze zijn meegenomen in het rapport.

Stap 8: Schrijven van het rapport

Op basis van de uitkomsten hebben we het huidige rapport geschreven en doen we ook aanbevelingen voor verder onderzoek. Een concept van het rapport is voorgelegd aan het INC en aan het ministerie van OCW, en op basis van hun feedback is het rapport waar nodig verbeterd, zonder de uitkomsten van het onderzoek aan te tasten.

Leeswijzer

In dit rapport valt de kerninformatie te lezen van de onderzoeken die we hebben gevonden over (de aanpak van) discriminatie op de OCW-terreinen. In hoofdstuk 1 beschrijven we de opbrengsten uit review 1. Daarin staan de studies centraal over de aard en prevalentie van discriminatie op de OCW-terreinen. In hoofdstuk 2 komen de resultaten van review 2 aan de orde. Daarin gaat het over de studies die inzicht geven in de effectiviteit van interventies om discriminatie op de OCW-terreinen te voorkomen en aan te pakken. Hoofdstuk 3 bevat de kernhiaten. We eindigen dit rapport met de concluderende antwoorden op de onderzoeksvragen en doen concrete aanbevelingen.

Hoofdstuk 1: over de aard en prevalentie van discriminatie op de OCW-beleidssterreinen (uitkomsten review 1)

Auteurs: Suzan de Winter-Koçak, Maxime Yenga en Maxime van de Gevel (Verwey-Jonker instituut)

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van review 1. We gaan in op de studies die we hebben gevonden die inzicht geven in de aard en omvang van discriminatie op de OCW-terreinen. We beschrijven hoeveel studies we hebben gevonden, het type studies, op welk OCW-terrein deze betrekking hebben en over welke discriminatiegronden deze gaan. We beschrijven ook de onderzoeksresultaten en verschaffen zo inzicht in wat bekend is over de aard en omvang van discriminatie op de OCW-terreinen. Tot slot behandelen we de studies die niet onder de inclusiecriteria vielen, maar die mogelijk wel relevant zijn voor dit vraagstuk.

1.1. Aantal studies, type studies en terrein

We hebben 82 studies gevonden, waarvan 27 studies uit de systematische search en 55 via een niet-systematische zoektocht. We hebben negentien peer reviewed artikelen gevonden die onderzoek naar discriminatie binnen een OCW-terrein in Nederland betreffen en 63 artikelen die onder 'grijze' literatuur vallen, oftewel materiaal dat niet in wetenschappelijke vakbladen of boeken is gepubliceerd, zoals doctoraatsthesisen, rapporten en overheidspublicaties. Het valt op dat met name grijze literatuur gevonden is over discriminatie binnen onderwijs, cultuur en wetenschap in Nederland, en dat er minder peer reviewed artikelen zijn gevonden die dit als specifieke focus hebben.

Het overgrote deel van de studies die zijn gevonden gaat over discriminatie binnen het onderwijs, namelijk 56 van de 82. Drie onderzoeken betreffen zowel de onderwijs- als de cultuursector, waarvan twee onderzoeken zich richten op media. Eén onderzoek betreft zowel het onderwijs als de wetenschap als onderzoeksgebied. Elf studies die meegenomen zijn in de analyse richten zich op de kunst- en cultuursector en tien richten zich op de wetenschap. Ten slotte focust één onderzoek zich op zowel de wetenschap als de kunst- en cultuursector.

1.1.1. Onderwijs

Bij onderwijs valt op dat het vaakst onderzoek naar discriminatie is gedaan binnen het voortgezet onderwijs (VO): dertien onderzoeken richten zich enkel op het VO. Twaalf onderzoeken die meegenomen zijn in de systematische literatuurstudie richten zich op het onderwijs in brede zin. In elf studies richt het onderzoek zich op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Zeven studies

richten zich zowel op het primair onderwijs (PO) als op het VO, en vier studies richten zich enkel op het PO. Twee onderzoeken gaan over zowel het PO, VO als mbo en twee andere onderzoeken betreffen het hoger onderwijs, zowel het hoger beroepsonderwijs (hbo) als wetenschappelijk onderwijs (wo). Eén onderzoek focust zich op het VO en voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en één op het PO, speciaal basisonderwijs (SBO), VO en VSO. Ten slotte gaat één onderzoek over discriminatie binnen het VO en hoger onderwijs, en één betreft mbo, hbo en wo.

1.1.2. Cultuur en media

Binnen de gevonden onderzoeken die specifiek over de cultuursector gaan, richten de meeste zich op de media of journalistiek: dit zijn acht van de elf studies. Twee onderzoeken betreffen de muziekindustrie en één gaat over de cultuursector breed en musea. Van de drie onderzoeken die zich op zowel onderwijs als cultuur richten, gaat er één over onderwijs en cultuur in brede zin, één over media en onderwijs in brede zin en één op media en het VO.

1.1.3. Wetenschap

Van de gevonden onderzoeken op het beleidsterrein wetenschap, richten vier studies zich op universiteiten. Twee onderzoeken focussen zich op het hoger onderwijs, en twee andere onderzoeken op academische ziekenhuizen. Eén studie gaat over onderzoeksinstituten en één over wetenschappelijk onderzoek. Het onderzoek dat zich richt op onderwijs en wetenschap gaat over het wetenschappelijk onderwijs. En het onderzoek dat zich richt op zowel cultuur als wetenschap, richt zich op deze gebieden in brede zin.¹²

Tabel 1.1 Overzicht van onderzochte onderzoeksgebieden per sector.

Sector	Onderzoeksgebied (subsector)	Aantal
Onderwijs	Onderwijs (breed)	14
	PO	13
	VO	24
	Speciaal onderwijs	2
	Mbo	15
	Hoger/wetenschappelijk onderwijs	4
Cultuur en media	Cultuursector (breed)	3
	Media of journalistiek, waaronder de publieke omroep	13
	Muziekindustrie	2
	Musea	1
Wetenschap	Wetenschap (breed)	1
	Universiteiten	4
	Hoger/wetenschappelijk onderwijs	3
	Academische ziekenhuizen	2
	Onderzoeksinstituten	1
	Wetenschappelijk onderzoek	1

Notitie. Onderzoeken kunnen zich op meerdere sectoren en op meerdere onderzoeksgebieden tegelijkertijd richten.

1.2. Discriminatiegrond

Wanneer we kijken naar de onderzochte discriminatie grond(en) die aan bod komen in de geconsulteerde studies binnen de OCW-terreinen, richten zo'n 40 onderzoeken zich op één discriminatiegrond. In 35 onderzoeken worden twee of meerdere gronden van discriminatie onderzocht of aangehaald. In zeven studies wordt discriminatie in brede zin onderzocht, of is er niet naar de grond voor discriminatie gevraagd.

De discriminatiegrond die het meest onderzocht is, is de discriminatiegrond herkomst en/of huidskleur: 51 studies hebben deze specifieke grond onderzocht. Een deel van deze studies nam in het onderzoek ook andere gronden voor discriminatie mee. Onderzoeken naar discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur richten zich met name op het hebben van (een specifieke) migratieachtergrond als grond voor discriminatie (zestien studies). In drie onderzoeken wordt aandacht besteed aan racisme: één onderzoek gaat over anti-(Zuid-)Oost-Aziatisch racisme; één over racisme jegens Nederlanders met een Caribische achtergrond en één over anti-ziganisme in Nederland.

Er zijn 27 studies die, onder andere, geslacht of gender (identiteit en/of expressie) hebben onderzocht. Onderwerpen die in deze studies veelal onderzocht worden, zijn seksisme (vijf studies), genderstereotypen (twee studies) en transfobie (twee studies). Daarnaast richten 23 onderzoeken zich mede op godsdienst, religie of levensovertuiging. Negen van deze studies onderzochten moslimdiscriminatie (waaronder één specifiek islamofobie)¹³; vier onderzoeken besteden aandacht aan antisemitisme als vorm van discriminatie op grond van religie¹⁴ en vier andere onderzoeken nemen met name migratieachtergrond hierbij in overweging. Er zijn 22 onderzoeken die zich, onder andere, op seksuele oriëntatie focussen. Hierbij wordt met name aandacht besteed aan homoseksualiteit (vijf studies).

In mindere mate wordt discriminatie op grond van beperking en/of chronische ziekte onderzocht: dit geldt voor dertien studies. Vijf van deze studies richten zich op validisme, één op toegankelijkheid en één op zowel een auditieve, lichamelijke als verstandelijke beperking. Negen onderzoeken richten zich, onder andere, op leeftijd als grond voor discriminatie, vier op nationaliteit en twee op politieke overtuiging. Eén onderzoek bestudeert alle gronden voor discriminatie: dit betreft het onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie (2024). Er is binnen de OCW-terreinen géén onderzoek gedaan naar discriminatie op grond van arbeidsduur.

Naast constitutionele gronden voor discriminatie, worden in sommige studies ook andere gronden voor discriminatie onderzocht. Twee onderzoeken richten zich op lichaamstype of uiterlijk, twee op werktijden, een op taalbeheersing en een op het opleidingsniveau van personen. Verder worden in drie studies nog 'andere' gronden voor discriminatie in overweging genomen.

1.2.1. Onderwijs

Specifiek binnen de onderzoeken die zich richten op de onderwijssector zien we dat vaak discriminatie op basis van één of twee gronden onderzocht wordt. De focus ligt het vaakst op discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur (vijftien studies). Vier onderzoeken richten zich op beperking en/of chronische ziekte als grond en nog eens vier studies belichten seksuele oriëntatie als grond voor discriminatie. Eveneens in vier studies ligt de focus op geslacht en/of gender én op herkomst en/of huidskleur als grond. In drie onderzoeken wordt religie en/of levensovertuiging in overweging genomen als grond voor discriminatie, en drie andere onderzoeken nemen zowel herkomst en/of huidskleur als religie en/of levensovertuiging mee. Drie studies onderzoeken discriminatie in brede zin en twee andere studies onderzoeken zowel herkomst en/of huidskleur als nationaliteit als gronden voor discriminatie. Slechts één onderzoek focust op beperking en/of chronische ziekte én herkomst en/of huidskleur. Datzelfde geldt voor de combinatie van herkomst en/of huidskleur én seksuele oriëntatie als gronden voor discriminatie. Ook wordt in twaalf studies in de onderwijssector onderzoek gedaan naar discriminatie op drie of meer gronden.

1.2.2. Cultuur en media

Binnen de geconsulteerde onderzoeken die zich richten op de cultuursector wordt met name onderzoek gedaan naar discriminatie op grond van, onder andere, herkomst en/of huidskleur (acht studies), gevolgd door discriminatie op basis van religie (zeven studies) en discriminatie op grond van gender en/of geslacht (zes studies). Drie onderzoeken binnen de cultuursector richten zich op discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, en nog eens drie studies gaan over discriminatie op grond van leeftijd. Enkele onderzoeken nemen beperking (één studie) en lichaamstype (één studie) in overweging als discriminatiegrond.

1.2.3. Wetenschap

Als we kijken naar de onderzoeken gericht op de sector wetenschap, dan zien we hetzelfde als bij onderwijs en cultuur: met name discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur krijgt aandacht (vier studies). In drie studies wordt aandacht besteed aan discriminatie in brede zin, dus zonder uitvraag naar discriminatiegronden. Twee studies besteden met name aandacht aan discriminatie op grond van geslacht en/of gender en één studie belicht alle discriminatiegronden.

Tabel 1.2 Overzicht van onderzochte discriminatiegronden per sector.

Sector	Onderzoeksgebied	Aantal
Onderwijs	Discriminatie (breed)	3
	Drie of meer gronden	12
	Herkomst en/of huidskleur	26
	Beperking en/of chronische ziekte	5
	Seksuele oriëntatie	9
	Geslacht en/of gender	8
	Religie en/of levensovertuiging	6

Sector	Onderzoeksgebied	Aantal
	Nationaliteit	2
Cultuur en media	Herkomst en/of huidskleur	8
	Religie en/of levensovertuiging	7
	Geslacht en/of gender	6
	Seksuele oriëntatie	3
	Leeftijd	3
	Beperking en/of chronische ziekte	1
	Lichaamstype	1
Wetenschap	Discriminatie (breed)	3
	Herkomst en/of huidskleur	4
	Geslacht en/of gender	2
	Alle discriminatiegronden	1

Notitie. Onderzoeken kunnen zich op meerdere discriminatiegronden tegelijkertijd richten. Wanneer een onderzoek bij 'Drie of meer gronden' is ingedeeld, is het niet in de andere categorieën ingedeeld.

1.3. Onderzoeksmethoden van geïnccludeerde studies

Binnen het systematische literatuuronderzoek zijn in totaal 82 studies geïnccludeerd, verdeeld over kwalitatieve, kwantitatieve en mixed methods onderzoeken.

1.3.1. Kwalitatieve studies

De kwalitatieve studies omvatten zowel peer reviewed artikelen als grijze literatuur. Het merendeel van deze onderzoeken is uitgevoerd binnen het onderwijs, waarbij alle sectoren en niveaus vertegenwoordigd zijn. Daarnaast zijn er ook studies uitgevoerd in de andere sectoren, waaronder de media- en museumsector. Opvallend is dat de muzieksector binnen deze categorie ontbreekt. In 16 van de 22 studies zijn interviews de meest gebruikte onderzoeksmethode. Twee studies binnen de mediasector maakten gebruik van contentanalyse, waarbij krantenartikelen zijn geanalyseerd. Daarnaast is er één studie waarin een casestudie is uitgevoerd naar klachtenprocedures.

1.3.2. Kwantitatieve studies

Ook binnen de 36 geïnccludeerde kwantitatieve studies is er een mix van peer reviewed en grijze literatuur. De meeste studies zijn uitgevoerd in het onderwijs, met een nadruk op het PO, VO en het mbo. Universiteiten en de wetenschapsector zijn minder vaak onderzocht. Verder zijn er studies uitgevoerd in de media- en muzieksector. In tegenstelling tot de kwalitatieve studies, ontbreekt hier onderzoek naar de museumsector en de beeldende kunsten. De meeste kwantitatieve studies maakten gebruik van vragenlijsten, vaak met een cross-sectioneel design. Dat betekent dat er op één moment data is verzameld, waardoor er naar de samenhang tussen kenmerken en/of ervaringen kan worden gekeken, maar er kan geen

oorzakelijk verband worden vastgesteld. Drie studies hanteerden een longitudinaal design, waarmee trends over tijd konden worden geanalyseerd. Daarnaast zijn er enkele studies die gebruikmaakten van secundaire data. Secundaire data zijn verzameld door een andere partij, die niet betrokken is bij het onderzoek. Twee studies hadden een experimenteel design, waarbij werd onderzocht in hoeverre studenten met een migratieachtergrond werden uitgenodigd voor een stagegesprek.

1.3.3. Mixed method studies

In 24 studies is gekozen voor een mixed methods design, waarin zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden zijn gecombineerd. Ook hier ligt de nadruk op het onderwijs, met name het PO en VO, gevolgd door het mbo. Het hbo en wo zijn minder vertegenwoordigd. Voor onderzoek naar discriminatie binnen de journalistiek zijn mixed methods relatief vaak ingezet. De museumsector en de beeldende kunsten zijn ook met deze onderzoeksmethoden niet onderzocht. De meest gebruikte methoden binnen deze studies zijn vragenlijsten en interviews. Daarnaast zijn er ook studies die gebruikmaakten van focusgroepen of documentanalyse als kwalitatieve component.

1.4. Onderzoeksresultaten over de prevalentie van discriminatie

1.4.1. Onderwijs

Voor het subthema onderwijs zijn er binnen de systematisch review 18 publicaties geïncordeerd en via de niet-systematische review zijn dat er 41. In totaal dus 59 publicaties. Vier rapporten (drie via de systematische review, één via de niet-systematische review) hebben uitsluitend betrekking op het PO, vervolgens zijn er 21 publicaties (allen via de niet-systematische review) die betrekking hebben op meerdere onderwijsniveaus inclusief het PO. Bij iets minder dan de helft van de publicaties ging het om de combinatie PO en VO (samen funderend onderwijs), bij meer dan de helft had het onderzoek betrekking op onderwijs in brede zin. Acht publicaties (één via systematische review, de rest via niet-systematische review) hebben alleen betrekking op het VO. Aanvullend hebben achttien publicaties (twee via de systematische review, de rest niet systematisch) betrekking op zowel het VO als op andere onderwijsniveaus. Elf publicaties hebben alleen betrekking op het mbo (twee via de systematische review, de rest via de niet-systematische review). Dertien publicaties (allen via de niet-systematische review) hebben zowel betrekking op het mbo als op andere niveaus. Slechts één publicatie (niet-systematische review) heeft alleen betrekking op het hoger onderwijs (hbo); twaalf publicaties gaan over verschillende niveaus, waaronder het hbo (één via systematische review, de rest zie niet-systematische review). Er zijn geen publicaties gevonden die uitsluitend gaan over het wetenschappelijk onderwijs (wo). Wel zijn er acht publicaties die over het onderwijs in bredere zin gaan, waaronder wo (via niet-systematische review).

In alle 59 publicaties (op één rapport na) zijn er aanwijzingen gevonden voor discriminatie of discriminerende houding, opvattingen (denk aan vooroordelen en stereotypen). Bij de publicatie die de uitzondering vormt (Van Rooijen et al., 2018) konden de onderzoekers vanwege beperkingen aan de kwantitatieve dataset geen uitspraken doen over de mate van discrimina-

tie. Tegelijkertijd concluderen ze in hetzelfde onderzoek echter ook dat vanuit de kwalitatieve gesprekken bias en vooroordelen richting kinderen en ouders met een migratieachtergrond worden ervaren. Bij zeven publicaties is het niet duidelijk of er aanwijzingen zijn gevonden voor discriminatie of voor een discriminerende houding. Hierbij zijn er geen duidelijke verschillen tussen de onderwijsniveaus.

Twintig publicaties besteden aandacht aan potentiële plegers. Dit zijn (in willekeurige volgorde):

- Onderwijsprofessionals (zes keer genoemd)
- Onderwijsinstellingen (drie keer genoemd)
- Medeleerlingen/medestudenten (acht keer genoemd)
- Leerwerkbedrijven (vier keer genoemd)

44 publicaties gaan in op de gedupeerden. De gedupeerden die in de onderzoeken naar voren komen zijn met name leerlingen of studenten en onderwijsprofessionals.

Gekeken naar de prevalentie, zijn er drie specifieke momenten en/of contexten waar discriminatie wordt ervaren. Dit zijn:

1. Op school, in interactie met leerlingen/studenten en/of onderwijsprofessionals (leerlingen/studenten als gedupeerde)
2. Op school, op de werkplek (onderwijsprofessionals als gedupeerde)
3. Bij het solliciteren voor een mbo- of hbo-stage, tijdens de stageperiode en/of na de stageperiode (studenten als gedupeerde)

We zullen beschrijven op welke gronden er discriminatie voorkomt in elk van deze drie contexten.

1. Op school, in interactie met leerlingen/studenten en/of onderwijsprofessionals (leerlingen/studenten als gedupeerde)

Discriminatie algemeen

In algemene zin vermoedt 30% van de leerlingen dat zij discriminatie hebben ervaren binnen het onderwijs (Andriessen et al., 2020). Van alle leerlingen in het PO geeft 10% aan minstens een keer per maand te zijn gediscrimineerd binnen het onderwijs. Voor het VO ligt dit percentage op 5% (Lodewick et al., 2023).

Religie

Van de moslims die wonen en/of werken in Utrecht die aangeven dat ze moslimdiscriminatie hebben meegemaakt, geeft 24% aan dit hebben te ervaren binnen het onderwijs (Omlo & Butter, 2023). Specifiek in het VO geeft 61% van de docenten aan getuige te zijn geweest van moslimdiscriminatie (Bouma & De Ruig, 2015) en 65% getuige te zijn geweest van grievende opmerkingen over de islam (Maas & Van Marwijk-Hol, 2023).

Eveneens in het VO geeft 42% van de docenten aan getuige te zijn geweest van grievende opmerkingen over Joden of het bagatelliseren van de Holocaust (Maas & Van Marwijk-Hol, 2023). 36% van de docenten in het voorgezet onderwijs meldt getuige te zijn geweest van antisemitisme (Bouma & De Ruig, 2015). Van discriminatie van christenen was 30% van de docenten in het VO getuige (Bouma & De Ruig, 2015).

Herkomst en/of huidskleur

In algemene zin geeft 54% van de leerlingen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Caribische achtergrond aan het vermoeden te hebben dat zij binnen het onderwijs zijn gediscrimineerd. Specifiek binnen het PO geeft 17% van de leerlingen met een migratieachtergrond aan discriminatie te hebben ervaren (Lodewick et al., 2023).

Specifiek binnen het VO geeft 41,2% van de jongeren met een migratieachtergrond aan discriminatie te hebben ervaren (De Boer et al., 2022). Ander onderzoek laat zien 11% van de leerlingen met een migratieachtergrond discriminatie heeft ervaren binnen het VO (Lodewick et al., 2023). De Boer et al. (2022) stellen dat van de leerlingen binnen het VO 12,4% discriminatie door een docent heeft meegemaakt en 16,5% door een medeleerling.

In retrospectief geeft 12% van de Nederlanders met een Turkse achtergrond aan dat zij discriminatie hebben ervaren in het onderwijs. Van de Nederlanders met een 'Noord-Afrikaanse' achtergrond geeft 11% aan dat ze discriminatie in het onderwijs hebben ervaren (European Union Agency for Fundamental Rights, 2017). Ten slotte komt uit het onderzoek van Feddes en collega's (2024) naar voren dat 42% van de Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond discriminatie in het onderwijs heeft ervaren.

Seksuele oriëntatie

In algemene zin, geeft 54% van leerlingen die zichzelf identificeren als lhbtqia+ aan dat zij het vermoeden hebben binnen het onderwijs te zijn gediscrimineerd (Andriessen et al., 2020). Specifiek in het PO en VO geeft 16% van leerlingen die zichzelf identificeren als LHBT aan discriminatie te hebben ervaren (Lodewick et al., 2023). Aanvullend geeft 82% van de docenten in het VO aan getuige te zijn geweest van grievende uitspraken over de lhbtqia+ gemeenschap (Maas & Van Marwijk-Hol, 2023). 77% van de docenten geeft aan getuige te zijn geweest van discriminatie van homoseksuelen (Bouma & De Ruig, 2015). Van de VO-leerlingen die zichzelf als asexueel kwalificeren, geeft 14% aan dat zij discriminatie hebben ervaren op school. (Brammer et al., 2024)

Ook laat onderzoek zien dat 18% van de V(S)O-leerlingen aangeeft geen homoseksuele jongen als vriend te willen, en 13% accepteert geen vriendschap met een lesbisch meisje. Jongens zijn minder tolerant tegenover lhbtqia+ personen dan meisjes (Scholte et al., 2016).

Gender

Binnen het VO geeft 20,4% van de meisjes aan discriminatie meegemaakt te hebben op basis van gender, voor jongens is dit percentage 12,4% (De Boer et al., 2022). Aanvullend geeft 27,5% meisjes met een migratieachtergrond aan discriminatie te hebben ervaren op basis van

gender. Voor jongens met een migratieachtergrond is dat percentage 19,3%. Eveneens binnen het VO geeft 14,4% van de leerlingen aan discriminatie op basis van gender te ervaren door docenten en 16,3% heeft dit ervaren in de interactie met medeleerlingen (De Boer et al., 2022). 18% van de transgender personen geeft aan binnen het PO of VO discriminatie te hebben ervaren (Van den Broek et al., 2022).

Tabel 1.3 Overzicht van onderzoeken naar prevalentie van discriminatie jegens leerlingen/studenten binnen het onderwijs.

Studie	Steekproef	Onderzoeksmethode	Discriminatiegrond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
Andriessen et al. (2020)	2.180 scholieren en studenten	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Discriminatie (breed)	Onderwijs (breed)	30%
			Seksuele oriëntatie		54%
Lodewick et al. (2023)	10.000 PO-leerlingen,	Vragenlijst (longitudinaal)	Discriminatie (breed)	PO	10%
	5.600 VO-leerlingen			VO	5%
			Herkomst en/of huidskleur (migratieachtergrond)	Onderwijs (breed)	54%
				PO	17%
				VO	11%
			Seksuele oriëntatie	PO	16%
				VO	16%
Omlo & Butter	585 moslims in Utrecht	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Religie en/of levensovertuiging (moslimdiscriminatie)	Onderwijs (breed)	24%
Bouma & De Ruig (2015)	498 VO-docenten	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Religie en/of levensovertuiging (moslimdiscriminatie)	VO	61%
			Religie en/of levensovertuiging (christendom)		30%
			Religie en/of levensovertuiging (antisemitisme)		36%

Studie	Steekproef	Onderzoeks- methode	Discriminatie- grond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
			Seksu- ele oriëntatie (homoseksualiteit)		77%
Maas & Van Marwijk-Hol (2023)	432 VO-docenten	Vragenlijst (longitudinaal)	Religie en/of levensovertuiging (islamofobie)	VO	65%
			Religie en/of levensovertuiging (antisemitisme)		42%
			Seksuele oriëntatie		82%
De Boer et al. (2022)	5.243 VO-leerlingen	Vragenlijst (cross-sectio- neel)	Herkomst en/of huidskleur (migra- tieachtergrond)	VO	41,2%
			Geslacht en/of gender		12,4-27,5%
FRA (2017)	617 leerlingen/ studenten met een Turkse ach- tergrond, 653 leerlingen/stu- denten met een Noord-Afrikaan- se achtergrond	Vragenlijst (cross-sectio- neel)	Herkomst en/of huidskleur (migra- tieachtergrond)	Onderwijs (breed)	11-12%
Brammer et al. (2024)	971 lhbtq+ personen	Vragenlijst (cross-sectio- neel)	Seksuele oriënta- tie (aseksualiteit)	VO	14%
Scholte et al. (2016)*	12.717 P(S) O-leerlingen, 22.309 V(S) O-leerlingen	Vragenlijst (longitudinaal)	Seksuele oriëntatie (homoseksualiteit)	V(S)O	13-18%
Van den Broek et al. (2022)	18.364 PO- en VO-leerlingen, 2.519 perso- neel, 5.433 ouders, 210 leidinggevenden	Vragenlijst (cross-sectio- neel)	Geslacht en/of gender, seksu- ele oriëntatie (transfobie)	PO-VO	18%

Studie	Steekproef	Onderzoeksmethode	Discriminatiegrond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
Feddes et al. (2024)	Vragenlijst: 2505 respondenten met een (Zuid-) Oost- Aziatische achtergrond, interviews: 36 participanten met een (Zuid-) Oost- Aziatische achtergrond, en drie focusgroepen	Vragenlijst (cross-sectioneel), interviews, focusgroepen	Herkomst/huidskleur (anti-Aziatisch racisme)	Onderwijs (breed)	42%

*In het onderzoek van Scholte en collega's (2016) wordt het percentage leerlingen die geen vrienden zouden willen zijn met lhbtq+ leerlingen aangehaald. Het gaat hier dus om het hebben van een negatieve houding ten aanzien van lhbtq+ leerlingen. Deze vraag is alleen voorgelegd aan V(S)O-leerlingen.

2. Op school, op de werkplek (onderwijsprofessionals als gedupeerde)

Uit onderzoek van Hooftman & De Vroome (2020) blijkt dat 7,5% van de onderwijsprofessionals in het PO het afgelopen jaar discriminatie hebben meegemaakt op het werk. Het is hierbij onduidelijk door wie men zich gediscrimineerd voelt. Onderzoek van Wartenbergh-Cras et al. (2021) rapporteert een percentage van 3% van PO-professionals die discriminatie ervaren op de werkvloer, terwijl Lodewick et al. (2023) – eveneens middels vragenlijsten – een percentage van 1% rapporteren van onderwijsprofessionals die in het afgelopen jaar discriminatie hebben meegemaakt. Binnen de gevonden onderzoeken bestaat er dus een marge van 1 tot en met 7,5% van de PO-onderwijsprofessionals die aangeven discriminatie op de werkvloer te hebben meegemaakt.

Voor onderwijsprofessionals uit het VO geldt volgens Hooftman & De Vroome (2020) hetzelfde percentage als binnen het PO. Ook hier is onduidelijk wie de verantwoordelijke is voor de discriminatie-ervaring. Onderzoek van de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) constateert op basis van vragenlijsten dat 5% van de onderwijsprofessionals te maken heeft gekregen met discriminatie op de werkvloer (TNO & CBS, 2014). Hierbij is het echter ook onduidelijk wie de plegers zijn. Het onderzoek van Wartenbergh-Cras et al. (2021) laat zien dat 6% van de onderwijsprofessionals ervaring heeft met discriminatie op de werkvloer. Lodewijk et al. (2023) rapporteren een percentage van 3%. De gevonden onderzoeken tonen dus een marge van 3 tot en met 7,5% aan voor VO-onderwijsprofessionals die discriminatie ervaren op de werkvloer. Hierna volgen de percentages uitgesplitst naar discriminatiegrond.

Religie

Van de PO-professionals zegt 0,8% dat ze een discriminatie ervaring op grond van religie hadden. Hetzelfde percentage geldt voor onderwijsprofessionals vanuit het VO (Hooftman

& De Vroome, 2020). Het onderzoek van TNO laat een lager percentage zien: 0,4% van de VO-onderwijsprofessionals zegt discriminatie te hebben meegemaakt op basis van religie en/of levensovertuiging (TNO & CBS, 2014).

Herkomst en/of huidskleur

1,3% van de PO-professionals zegt dat ze discriminatie hebben ervaren op basis van hun huidskleur. Bij VO-onderwijsprofessionals ligt dit percentage op 1,1% (Hooftman & De Vroome, 2020). Het onderzoek van TNO laat een lager percentage zien: 0,5% van de VO-onderwijsprofessionals zegt discriminatie te hebben meegemaakt op basis van herkomst en/of huidskleur (TNO & CBS, 2014).

Seksuele oriëntatie

Van de PO-professionals zegt 0,4% dat de discriminatie ervaring die ze hadden gebeurde op basis hun seksuele oriëntatie. Voor onderwijsprofessionals in het VO is dat 0,8% (Hooftman & De Vroome, 2020). Het onderzoek van TNO laat een lager percentage zien: 0,2% van de VO-onderwijsprofessionals zegt discriminatie te hebben meegemaakt op basis van seksuele oriëntatie (in het onderzoek 'seksuele geaardheid' genoemd; TNO & CBS, 2014).

Uit onderzoek van Scholte en collega's (2016) naar sociale veiligheid op en rond scholen blijkt dat tussen de 12% en 15% van de leerlingen het niet in orde vindt als ze les krijgen van een docent die homoseksueel of lesbisch is.

Gender

1,3% van de PO-professionals zegt dat ze een discriminatie ervaring hadden op basis van hun gender. Voor onderwijsprofessionals in het VO is dat 1,2% (Hooftman & De Vroome, 2020). Het onderzoek van TNO laat een lager percentage zien: 0,7% van de VO-onderwijsprofessionals zegt discriminatie te hebben meegemaakt op basis van gender (TNO & CBS, 2014).

Leeftijd

2,2% van de PO-professionals ervaarde discriminatie op basis van hun leeftijd. Voor onderwijsprofessionals in het VO is dat 2% (Hooftman & De Vroome, 2020). Het onderzoek van TNO laat een lager percentage zien: 1,3% van de VO-onderwijsprofessionals zegt discriminatie te hebben meegemaakt op basis van leeftijd (TNO & CBS, 2014).

Tabel 1.4 Overzicht van onderzoeken naar prevalentie van discriminatie jegens docenten binnen het onderwijs.

Studie	Steekproef	Onderzoeksmethode	Discriminatiegrond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
Hooftman & De Vroome (2020)	4.182 PO-docenten, 4.143 VO-docenten	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Discriminatie (breed)	PO-VO	7,5%
			Religie en/of levensovertuiging		0,8%
			Herkomst en/of huidskleur	PO	1,1%
				VO	1,3%
			Seksuele oriëntatie	PO	0,4%
				VO	0,8%
			Geslacht en/of gender	PO	1,3%
				VO	1,2%
			Leeftijd	PO	2,2%
				VO	2%
Wartenbergh-Cras et al. (2021)	1.840 PO-personeel	Vragenlijst (cross-sectioneel), interviews	Discriminatie (breed)	PO	3%
				VO	6%
Lodewick et al. (2023)	1.500 PO-personeel, 500 VO-personeel	Vragenlijst (longitudinaal)	Discriminatie (breed)	Onderwijs (breed)	1%
				VO	3%
TNO & CBS (2014)	3.216 VO-personeel	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Discriminatie (breed)	VO	5%
			Religie en/of levensovertuiging		0,4%
			Herkomst en/of huidskleur		0,5%
			Seksuele oriëntatie		0,2%
			Geslacht en/of gender		0,7%
			Leeftijd		1,3%

Studie	Steekproef	Onderzoeks- methode	Discriminatie- grond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
Scholte et al. (2016)*	12.717 P(S) O-leerlingen, 22.309 V(S) O-leerlingen	Vragen- lijst (cross- sectioneel), longitudinaal	Seksu- ele oriëntatie (homoseksualiteit)	V(S)O	12-15%

*In het onderzoek van Scholte en collega's (2016) wordt het percentage leerlingen dat geen les zou willen krijgen van lhbtq+ docenten aangehaald. Het gaat hier dus om het hebben van een negatieve houding ten aanzien van lhbtq+ docenten. Deze vraag is alleen voorgelegd aan V(S)O-leerlingen.

3. Bij het solliciteren voor een mbo- of hbo-stage, tijdens de stageperiode en/of na de stageperiode (studenten als gedupeerde)

Algemeen

Ongeveer 25% van de mbo-studenten ervaart of vermoedt discriminatie bij het zoeken van een stage (Andriessen et al., 2021). Ouder onderzoek laat zien dat 11% van de mbo-studenten aangeeft discriminatie te hebben meegemaakt tijdens het zoeken naar een stage (Klooster et al., 2016).

Bij 32% van de stagecoördinatoren zijn signalen over stagediscriminatie bekend, waarbij 18% van hen twijfelt of de meldingen daadwerkelijk stagediscriminatie betreffen (Prevoo & Van Eijkeren, 2023). De onderzoekers zien verschillen in het aantal meldingen op het gebied van sollicitatieprocedure, sectoren en op basis van de populatie studenten binnen de opleiding. Zo zijn er minder signalen van stagediscriminatie bij opleidingen waar de school de student selecteert (19 tot 25%) dan bij opleidingen waarbij de student zelf moet solliciteren (35%). Prevoo en Van Eijkeren (2023) rapporteren dat 52% van de onderwijsprofessionals binnen de sector *Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem* aangeeft dat er in het afgelopen jaren signalen waren van stagediscriminatie. Binnen de sector *Handel en Voedsel, groen en gastvrijheid* geeft 22% van de onderwijsprofessionals aan signalen van stagediscriminatie te hebben ontvangen. In vergelijking met andere overige sectoren is dit een relatief laag percentage: bij de overige sectoren geeft tussen de 33 en 37% aan signalen te ontvangen van stagediscriminatie. Tot slot zien de onderzoekers dat de kans op signalen van stagediscriminatie toeneemt bij opleidingen met meer studenten met een migratieachtergrond. De kans op signalen van stagediscriminatie is ruim 2,5 keer groter bij opleiding met meer dan 33% aan studenten met een migratieachtergrond in de populatie in vergelijking met opleidingen met minder dan 12,5% studenten met een migratieachtergrond (Prevoo & Van Eijkeren, 2023). Tijdens de stageperiode ervaart 1 op de 8 mbo-studenten discriminatie (Andriessen et al., 2021).

Herkomst en/of huidskleur

Andriessen et al. (2020) geven weer dat 44% van Marokkaans-Nederlandse studenten stagediscriminatie ervaart. Hierbij is het echter onduidelijk 1) of studenten betreft op het mbo, hbo, wo of allen, en 2) welke vorm van stagediscriminatie de studenten hebben ervaren (bijvoorbeeld bij het solliciteren of tijdens de stageperiode). Uit onderzoek binnen het hbo blijkt

middels zelfrapportage dat stagiairs zonder migratieachtergrond 1,3 zoveel meer kans hebben dan stagiairs met een migratieachtergrond (in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond) om een baanaanbod te krijgen bij het bedrijf waar ze hebben stagegelopen. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat stagiairs met een migratieachtergrond veel vaker moeten solliciteren voordat zij een geschikte stageplek hebben gevonden (Klooster et al., 2020).

Door middel van praktijktests tonen Brands et al. (2023) aan dat mbo-studenten met een migratieachtergrond bij het solliciteren voor een stageplek 6,4 procentpunt minder vaak werden uitgenodigd voor een gesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond met dezelfde objectieve kenmerken. Voor specifiek mannelijke studenten met een Marokkaanse achtergrond liggen deze kansen 12 procentpunt lager in vergelijking met mannelijke studenten zonder migratieachtergrond.

Tabel 1.5 Overzicht van onderzoeken naar prevalentie van discriminatie jegens mbo en hbo studenten.

Studie	Steekproef	Onderzoeksmethode	Discriminatiegrond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
Andriessen et al. (2021)	600 studenten, 288 stagebedrijven	Praktijktesten, vragenlijst (cross-sectioneel), interviews	Discriminatie (breed)	mbo	12,5-25%
Klooster et al. (2016)	75 mbo-studenten, 50 mbo-professionals	Vragenlijst (cross-sectioneel), interviews, focusgroepen	Discriminatie (breed)	mbo	11%
Prevoo & Van Eijkeren (2023)	869 stagecoördinatoren	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Discriminatie (breed)	mbo	32%
Andriessen et al. (2020)	2.180 scholieren en studenten	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Herkomst en/of huidskleur (migratieachtergrond)	mbo en hoger onderwijs	44%

Studie	Steekproef	Onderzoeksmethode	Discriminatiegrond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
Klooster et al. (2020)	748 afgestudeerde hbo-studenten, 11 vertegenwoordigers van stagebedrijven, 22 hbo-docenten en 11 alumni	Vragenlijst (cross-sectioneel), interviews	Herkomst en/of huidskleur (migratieachtergrond)	hbo	Hbo-studenten met een migratieachtergrond hebben 2,5 keer vaker de kans om zes of meer keer te moeten solliciteren, en 1,3 keer vaker de kans om geen baanaanbod te krijgen na stage, dan studenten zonder migratieachtergrond.
Brands et al. (2023)	446 recruiters van mbo-bedrijven	Online experiment met cv-beoordelingen	Herkomst en/of huidskleur (migratieachtergrond)	mbo	Fictieve studenten met een migratieachtergrond werden 6,4 procentpunt minder vaak uitgenodigd. Specifiek mannelijke studenten met een Marokkaanse achtergrond werden 12 procentpunt minder vaak uitgenodigd dan mannelijke studenten zonder migratieachtergrond.

1.4.2. Cultuur en media

Voor het terrein cultuur zijn er binnen de systematische review drie publicaties geïncludeerd. Via de niet-systematische review zijn er ruim twee keer zoveel gevonden: acht. In totaal dus elf publicaties. Het overgrote gedeelte van de publicaties gaan over de mediasector (8), gevolgd door de muziekindustrie (2) en musea (1). Eén publicatie geeft informatie over de cultuursector in het algemeen (niet-systematische review). Voor de andere domeinen die binnen de cultuursector vallen, zoals bijvoorbeeld theater, film en literatuur zijn er zowel binnen de systematische als niet-systematische review geen publicaties gevonden. Ook valt op dat de meeste publicaties binnen de domeinen waar wel onderzoek gevonden is, de meeste gevonden zijn via de niet-systematische review. In alle geïncludeerde publicaties zijn er aanwijzingen gevonden voor discriminatie of discriminerende houding en opvattingen.

Algemeen

Religie

Internationaal vergelijkend onderzoek geeft aan dat 17% van Joodse Nederlanders in het jaar voorafgaand aan het onderzoek negatieve opmerkingen over Joodse personen hebben gehoord tijdens culturele evenementen (FRA, 2018).

Media (berichtgeving en personeel)

Berichtgeving

Herkomst en/of huidskleur

Uit het onderzoek van Feddes en collega's (2024) naar de discriminatie ervaringen van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond blijkt dat 8% van de respondenten discriminatie in de traditionele media (zoals via kranten, televisie en radio) heeft ervaren.

Religie

Uit analyse van berichtgeving concluderen onderzoekers dat 20% van de berichtgeving over moslims gaat over terrorisme, en meer dan vier vijfde hiervan gaat specifiek over moslimterro-risme (Balçik, 2019). Ook keken de onderzoekers naar polariserende en stigmatiserende boodschappen in berichtgeving. Zij concluderen dat bij 11% van de berichten een wij/zij-narratief wordt gehanteerd ('Westen' versus 'de islamitische ander'), bij 8% van de berichten werd het stereotype van een onderdrukte moslima gehanteerd en in 7% van de berichten werden moslims neergezet als ongewenste migranten/asielzoekers (Balçik, 2019).

Uit onderzoek waarin moslims bevraagd zijn over berichtgeving over moslims, geeft 55 procent van hen aan zich hierdoor gekwetst te voelen. Onder moslims die ervaring hebben met moslimdiscriminatie in hun eigen leven, is dit percentage hoger: 88% van hen voelt zich gekwetst door de berichtgeving in de media over moslims (Abaâziz, 2019).

Herkomst en/of huidskleur

Kroon en collega's (2016) later door middel van een documentanalyse van krantenartikelen zien dat in 27 van de 301 bestudeerde artikelen een problematisch frame (zie ook Aard) is gevonden over Roma.

Personeel

Algemeen

In totaal geeft 16% van professionals die werkzaam zijn bij de landelijke publieke omroep¹⁵ aan in het afgelopen jaar discriminatie te hebben ervaren op minimaal één discriminatiegrond (Van Rijn et al., 2024).

Religie

Professionals die werkzaam zijn bij de landelijke publieke omroep hebben middels een enquête laten weten dat 1% van hen discriminatie op basis van religie (in het rapport 'godsdiens-t' genoemd) heeft ervaren (Van Rijn et al., 2024).

Herkomst en/of huidskleur

Professionals die werkzaam zijn bij de landelijke publieke omroep hebben middels een enquête laten weten dat 5% van hen discriminatie op basis van hun herkomst en/of huidskleur heeft ervaren (Van Rijn et al., 2024).

Seksuele oriëntatie

Professionals die werkzaam zijn bij de landelijke publieke omroep hebben middels een enquête laten weten dat 1% van hen discriminatie op basis van seksuele oriëntatie heeft ervaren. (Van Rijn et al., 2024).

Geslacht en/of gender

Professionals die werkzaam zijn bij de landelijke publieke omroep hebben middels een enquête laten weten dat 7% van hen discriminatie op basis van gender heeft ervaren (Van Rijn et al., 2024).

Leeftijd

Professionals die werkzaam zijn bij de landelijke publieke omroep hebben middels een enquête laten weten dat 6% van hen discriminatie op basis van hun leeftijd heeft ervaren (Van Rijn et al., 2024).

Beperking

Professionals die werkzaam zijn bij de landelijke publieke omroep hebben middels een enquête laten weten dat 1% van hen discriminatie op basis van hun beperking (in het rapport 'handicap/chronische ziekte') heeft ervaren (Van Rijn et al., 2024).

Muziekindustrie

Algemeen

In onderzoek naar de Utrechtse muziekindustrie is er een enquête uitgezet onder bezoekers van een muziekprogramma bij in totaal vijftig muziekorganisaties. Uit de enquête blijkt dat 5% van de bezoekers ervaring heeft gehad met discriminatie tijdens hun bezoek (Kastelijns & Van Wersch, 2021).

Herkomst en/of huidskleur

Uit een enquête blijkt dat 45% van de Zwarte professionals of professionals van kleur die werkzaam zijn in de muziekindustrie discriminatie op basis van hun huidskleur heeft ervaren (Daru et al., 2023).

Musea

Voor het onderzoek onder musea is er geen prevalentie bekend. Het onderzoek bestond uit interviews met expert over dit thema met als conclusie dat onderzoek naar prevalentie ontbreekt op dit thema (de Wit et al. 2023).

Tabel 1.5 Overzicht van onderzoeken naar prevalentie van discriminatie in cultuur en media.

Studie	Steekproef	Onderzoeks-methode	Discriminatie-grond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
FRA (2018)	1202 personen met een Joodse achtergrond	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Religie en/of levensovertuiging (antisemitisme)	Cultuur en media (breed)	17%
Balçık (2019)	2.698 berichten in de 4 grootste kranten van Nederland (Volkskrant, NRC, Telegraaf, AD)	Content-/discoursanalyse	Religie en/of levensovertuiging (moslimdiscriminatie)	Media (berichtgeving)	20% van berichtgeving over moslims gaat over terrorisme, waarvan vier vijfde over moslimterrorisme. Bij 11% van de berichtgeving wordt een 'wij' (Westen) vs. 'zij' (islamitische ander) narratief gehanteerd. In 8% van de berichten wordt gesproken over het stereotype 'de onderdrukte moslima' en in 7% van de berichten wordt over moslims gesproken als ongewenste 'migranten' of 'asielzoekers'.
Abaâziz (2019)	337 moslims	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Religie en/of levensovertuiging (moslimdiscriminatie)	Media (berichtgeving)	55%
Feddes et al. (2024)	Vragenlijst: 2505 respondenten met een (Zuid)-Oost-Aziatische achtergrond, interviews: 36 participanten met een (Zuid-) Oost- Aziatische achtergrond, en drie focusgroepen	Vragenlijst (cross-sectioneel), interviews, focusgroepen	Herkomst/ huidskleur (anti-Aziatisch racisme)	Media	8%

Studie	Steekproef	Onderzoeks- methode	Discriminatie- grond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
Kroon et al. (2016)	301 arti- kelen in 3 kranten	Contentana- lyse	Herkomst en/ of huidskleur (antiziganisme)	Media (be- richtgeving)	In 27 van 301 artike- len wordt problema- tische framing van Roma gebruikt.
Van Rijn et al. (2024)	2566 mede- werkers van publieke omroepen	Vragenlijst (cross- sectioneel), interviews	Discriminatie (breed)	Media (personeel)	16%
			Religie en/of levensovertui- ging		1%
			Herkomst en/of huidskleur		5%
			Seksuele oriëntatie		1%
			Geslacht en/of gender		7%
			Leeftijd		6%
			Beperking en/ of chronische ziekte		1%
Kastelijns & Van Wersch (2021)	1128 bezoekers en 182 werkne- mers bij 50 organisaties	Vragenlijst (cross-sectio- neel)	Discriminatie (breed)	Muziekin- dustrie	5%
Daru et al. (2023)	980 me- dewerkers muziekin- dustrie	Vragenlijst (cross-sectio- neel)	Herkomst en/of huidskleur (anti- Zwart racisme)	Muziekin- dustrie	45%

1.4.3. Wetenschap

Voor het subthema wetenschap zijn er binnen de systematisch review zes publicaties geïncludeerd, en via de niet-systematische review zijn dat er vijf. In totaal dus 11 publicaties. De meeste publicaties gaan over het wetenschappelijke werkveld, met name de werkvloer binnen de universiteit (6) en de werkvloer bij andere instituten die wetenschappelijk onderzoek verrichten (3). Tot slot gaan twee publicaties over ervaringen van professionals in een medisch wetenschappelijke setting. Wat hierbij opvalt is dat voor personeel in de medische wetenschap en binnen het wetenschappelijk onderwijs geen publicaties zijn gevonden middels de niet-systematische review. In alle publicaties zijn aanwijzingen gevonden voor discriminatie of een discriminerende houding, opvattingen.

Religie

Internationaal vergelijkend onderzoek geeft aan dat 21% van Joodse Nederlanders in het jaar voorafgaand aan het onderzoek negatieve uitlatingen heeft geconstateerd in wetenschappelijk werk (FRA, 2018). Dit percentage is hoger dan het gemiddelde van de in totaal twaalf onderzochte landen, te weten: 19%.

Onderzoeksinstituten

Algemeen

Anselma en collega's (2023) onderzochten discriminatie binnen een wetenschappelijk onderzoeksinstituut en concludeerden op basis van vragenlijsten onder medewerkers dat 51% van hen discriminatie heeft meegemaakt op de werkvloer.

Geslacht en/of gender

In het eerdergenoemde onderzoek van Anselma et al. (2023) naar discriminatie binnen een onderzoeksinstituut geeft 17% van de medewerkers aan discriminatie te hebben ervaren op basis van gender.

Wetenschappelijk onderzoek

Geslacht en/of gender

Ander onderzoek naar de slagingskansen van vrouwen en mannen bij het aanvragen van onderzoeksbeurzen laat zien dat de slagingskansen voor het toekennen van de beurs minder groot is voor vrouwen. Vrouwen hadden 14,9% kans, ten opzichte van 17,7% van de mannelijke aanvragers. Vrouwen die voor het eerst een aanvraag deden hadden eveneens een lagere slagingskans dan mannen (10,8% tegenover 16,1%; Van der Lee et al., 2015).

Universiteiten

Algemeen

Een derde van medewerkers van 14 universiteiten geeft aan zelf een vorm van discriminatie te hebben meegemaakt op de werkvloer, bijna de helft (46%) van alle medewerkers geeft aan toeschouwer te zijn geweest in een situatie waarbij een collega werd gediscrimineerd (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024). Ander onderzoek onder medewerkers van universiteiten komt met lagere percentages: 26% van de medewerkers geeft aan zelf discriminatie en/of ongelijke behandeling te hebben ervaren, en 29% is toeschouwer geweest bij een discriminatie ervaring of ongelijke behandeling bij een collega (Totta, 2019).

Tabel 1.6 Overzicht van onderzoeken naar prevalentie van discriminatie in wetenschap.

Studie	Steekproef	Onderzoeks-methode	Discriminatie-grond(en)	Subsector	Bevindingen prevalentie
FRA (2018)	1.202 personen met een Joodse achtergrond	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Religie en/of levensovertuiging (antisemitisme)	Wetenschap (breed)	21 %
Anselma et al. (2023)	283 medewerkers van onderzoeksinstituten	Vragenlijst, interviews (cross-sectioneel)	Discriminatie breed	Onderzoeksinstituten	51% van de medewerkers ervaart discriminatie.
			Geslacht en/of gender		17%
Van der Lee et al. (2015)	2.823 aanvragers	Document-analyse	Geslacht en/of gender	Wetenschappelijk onderzoek	Vrouwen hadden 14,9% kans om een NWO-onderzoeksbeurs toegekend te krijgen, ten opzichte van 17,7% van de mannelijke aanvragers.
Totta (2019)	1.110 medewerkers van 14 universiteiten	Vragenlijst (cross-sectioneel)	Discriminatie (breed)	Universiteiten	Een derde van de medewerkers geeft aan discriminatie meegemaakt te hebben, 46% is toeschouwer geweest.

1.5. Onderzoeksresultaten over de aard van discriminatie

1.5.1. Onderwijs

In totaal zijn er 17 onderzoeken die ingaan op de verdere aard van de discriminatie-ervaring. Binnen 5 onderzoeken ging het alleen over openlijke vormen van discriminatie, zoals belediging, pesten, uitschelden, contact vermijden/negeren en buitensluiten. Bij twee onderzoeken ging het alleen over subtiele vormen van discriminatie, zoals andere behandeling (onvriendelijk of juist overdreven vriendelijk), generalisaties, onderschatting, minder ondersteuning bieden, andere (simplistische) taken moeten verrichten dan anderen en harder moeten werken dan anderen. Bij vijf publicaties ging het zowel over subtiele vormen van discriminatie als openlijke vormen van discriminatie. Tot slot ging het bij vijf publicaties (een daarvan heeft het ook over subtiele vormen van discriminatie) over institutionele vormen van discriminatie, zoals gebrek aan objectiviteit in selectieprocedures, toelatingsbeleid (PO) en subjectieve schooladviezen (PO).

1.5.2. Cultuur en media

Van de tien onderzoeken die bewijs vonden voor discriminatie, zijn er acht verder ingegaan op de aard van de discriminatie-ervaring. De meeste publicaties hiervan (vijf) hebben betrekking op de wijze waarop – met name moslims, maar ook andere gestigmatiseerde groepen – worden neergezet door de Nederlandse pers. De onderzoeken constateren een structureel negatieve invalshoek waarbij diverse groepen standaard worden gepositioneerd als onder andere criminelen, terroristen, gewelddadig en in algemene zin een gevaar voor de samenleving. Personeel dat werkzaam is binnen de cultuursector (publieke omroep) geeft aan zowel subtiele vormen van discriminatie (zoals uitsluiting, negeren, racistische ‘grappen’) als openlijke vormen (zoals belediging, pesten, seksistische of racistische opmerkingen) te ervaren op de werkvloer. De onderzoeken die gaan over discriminatie binnen de muzieksector gaan verder niet in op de aard van de discriminatie-ervaring. Het onderzoek dat betrekking heeft op musea stelt dat er een verschil is in beloning (salaris) van personeel op basis van gender (vrouwen verdienen minder in vergelijking met mannen).

1.4.1. Wetenschap

Van de acht publicaties waarbij er sprake was van discriminatie, gaan drie in op de aard van de discriminatie-ervaringen. Aanvullend gaat een publicatie waarbij niet onomstotelijk kon worden aangetoond dat er sprake is van discriminatie, wel in op de aard van de ervaringen. Over het algemeen gezien valt er echter weinig concreets te zeggen over de aard. De onderzoeken die de aard behandelen, doen dat vrij algemeen in de vorm van negatieve opmerkingen en microagressies of zeer specifiek. Zo laten interviews met professionals die binnen universiteiten werkzaam zijn, zien dat mannelijke medewerkers zich niet bewust zijn van genderstereotypen, en ervan overtuigd zijn dat mannelijke en vrouwelijke collega's altijd gelijk behandeld worden (Teelken & Kee, 2023). Dit is een soortgelijk mechanisme als ‘geen kleur zien’, in de zin dat deze argumentatie gestoeld is op het idee dat huidskleur niet zou uitmaken in de wijze waarop iemand wordt behandeld. Een ander specifiek voorbeeld is dat vrouwelijke onderzoekers bij het aanvragen van een onderzoeksbeurs systematisch een lagere kans op succes hebben dan mannen, ook als ze even goede onderzoeksvoorstellen indienden. Bij de beoordeling werd met name de kwaliteit van de onderzoeken van vrouwen structureel lager beoordeeld dan die van mannelijke onderzoekers (Van der Lee & Ellemers, 2015).

1.6. Onderzoeksresultaten over beleving van discriminatie

Van de 32 onderzoeken die aandacht besteden aan de beleving van discriminatie, zijn binnen 30 onderzoeken aanwijzingen voor discriminatie gevonden.

1.6.1. Onderwijs

Van de 32 onderzoeken over de beleving van discriminatie, hebben 25 onderzoeken het onderwijs als onderzoeksgebied. Van deze onderzoeken richten zeven onderzoeken zich op stagediscriminatie, veelal in het mbo, maar twee onderzoeken betrekken hierbij ook het hoger onderwijs. Vier onderzoeken besteden aandacht aan (fysieke) toegankelijkheid en twee studies betreffen onderzoeken naar kansenongelijkheid. Eén onderzoek richt zich op discriminatie in het curriculum binnen het voorgezet onderwijs. In dit onderzoek van Sijpenhof (2020) rap-

porteren Zwarte oud-leerlingen en oud-leerlingen van kleur racisme-ervaringen binnen het VO en geven zij aan dat de schooldynamiek raciaal gekleurd is. De meeste van hen zien racisme als structureel probleem, maar ook tonen sommige Zwarte oud-leerlingen 'kleurenblinde' of geïnternaliseerde racistische ideeën, wat illustreert hoe dominant de kleurenblinde ideologie¹⁶ is in het Nederlandse onderwijs (Sijpenhof, 2020). Andere geïnccludeerde onderzoeken gaan met name over ervaringen met discriminatie binnen het onderwijs in brede zin.

Herkomst en/of huidskleur

In tien onderzoeken die de beleving van discriminatie in de onderwijssector beschrijven, wordt aandacht besteed aan herkomst en/of huidskleur als grond voor discriminatie. Hierbij is de meest voorkomende onderzochte subgrond voor discriminatie het hebben van een migratie-achtergrond (negen van de tien studies). Eén onderzoek richt zich expliciet op racisme in het curriculum binnen het VO, zoals hierboven beschreven. In het onderzoek van El Ghoulbzouri en collega's (2024) komen de ervaringen van docenten met een migratieachtergrond aan bod die raken aan discriminatie, onder andere onbegrip, een witte norm en geen inclusieve werksfeer en -cultuur op school.

Andere onderzoeken die zich richten op discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur focussen met name op de ervaringen van leerlingen of studenten, en soms ook ouders van leerlingen. Zo heeft Karssen (2017) bijvoorbeeld gevonden dat tien op de negentien PO- en VO-leerlingen met een migratieachtergrond die geïnterviewd waren voor het onderzoek, dat zij incidentiele ervaringen met discriminatie hebben, en dat vier op de negentien leerlingen herhaaldelijke ervaringen met discriminatie hebben. Leerlingen met een Surinaamse of Caribische achtergrond ondervonden met name discriminatie op grond van 'ras', terwijl de ervaringen van leerlingen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond voornamelijk verband hielden met een religie die hen werd toegeschreven (Karssen, 2017). In het onderzoek van Crul en collega's (2024) onder 84 PO- en VO-leerlingen en ouders, naar discriminatie in het Amsterdamse onderwijs, geven leerlingen en ouders met een migratieachtergrond aan dat zij stigmatisering, uitsluiting, achterstelling, (systematische) ongelijke behandeling, onderadvisering, openlijke achterstelling en discriminatie beleven.

Verder melden Distelbrink en Omlo (2025) dat professionals die werken met jeugdigen en gezinnen, aangeven dat leerlingen veelvuldig discriminatie meemaken binnen de schoolcontext, met name door onderwijsprofessionals, zoals docenten en schoolleiders. Kinderen ervaren ongelijke behandeling al op jonge leeftijd en vanaf het einde van de basisschool worden zij zich daar ook zelfbewuster van (Distelbrink & Omlo, 2025). Ook geïnterviewde moeders ervaren dat onderwijsprofessionals als *gatekeepers* van het schoolsysteem een bepalende rol spelen bij kansenongelijkheid voor hun kinderen. Deze moeders vragen zich af of er voor kinderen ruimte is om zichzelf te zijn, met het oog op hun meervoudige identiteiten (Distelbrink & Omlo, 2025). Daarnaast komt uit het onderzoek van Turcatti (2018) naar voren dat (oud)VO-leerlingen met een Marokkaanse achtergrond lagere verwachtingen van leerkrachten ervaren en dat met name jongens rapporteren er vaker 'tussenuit gepikt' worden wanneer er problemen in de klas zijn. Daarnaast ervaren de leerlingen op witte scholen microagressies van leeftijdsgenoten, vaak in de vorm van grapjes en vragen over of ze wel 'voldoende

Nederlands' zijn (Turcatti, 2018). Op scholen met veel leerlingen met een migratieachtergrond worden dit soort microagressies echter niet vertolkt.

Het onderzoek van Bles en Meng (2018) gaat met name over de ervaringen van mbo-studenten met het vinden van een stage en de stagediscriminatie die zij meemaken. Daarnaast komt uit het onderzoek naar stagediscriminatie onder mbo-studenten van Van Rooijen en De Winter-Koçak (2018) dat mbo-studenten gelatenheid ervaren en discriminatie als *fact of life* zien. Ook Klooster en collega's (2020) richten zich op stagediscriminatie en ongelijke kansen tijdens de sollicitatieprocedure voor het zoeken van een hbo-stage. Hierbij geven studenten met een migratieachtergrond aan bijvoorbeeld tijdens een sollicitatie verplicht hun hijab af te moeten doen of opmerkingen te krijgen (Klooster et al., 2020). Stagebedrijven geven echter aan dat stagediscriminatie niet voorkomt binnen hun organisatie. Tenslotte bevinden De Winter-Koçak en collega's (2021) in een onderzoek naar discriminatie-ervaringen onder hoogopgeleiden met een migratieachtergrond dat zij, terugkijkend op hun schoolloopbaan, meer negatieve momenten, gevoelens van onderschatting, onvoldoende steun, twijfels over eigen capaciteiten en soms blijvende onzekerheid ervaren.

Beperking en/of chronische ziekte

Twee onderzoeken die de beleving van discriminatie in de onderwijssector aankaarten, richten zich expliciet op discriminatie-ervaringen op grond van beperking en/of chronische ziekte. Uit het onderzoek van Hogeboom en Scholten (2022) blijkt dat twee van de achttien geïnterviewde PO- en VO-leerlingen (zowel regulier als speciaal) aangaven discriminatie te hebben ervaren op grond van hun gehoorstatus, wat een vorm van validisme betreft. Daarnaast richt het onderzoek van Waddington (2023) zich op de mate waarin studenten met een beperking en/of chronische ziekte binnen het mbo en hoger onderwijs kunnen studeren zoals andere studenten, waarbij het met name draait om toelating, fysieke toegankelijkheid, toetsen en uitschrijvingen. Waddington (2023) heeft dit onderzocht aan de hand van ingediende klachten.

Religie

In twee studies wordt onderzoek gedaan naar moslimdiscriminatie binnen de onderwijssector. Het onderzoek van Van Bergen en collega's (2021) richt zich op de ervaringen van leerlingen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond binnen het VO. Zij noteerden dat de leerlingen moslimdiscriminatie als kwetsend en frustrerend ervaarden. De reacties varieerden: zo waren er boosheid of frustratie, mondelinge reacties, fysieke confrontaties, teleurstelling, motivatie om zich extra te bewijzen, of zochten ze steun of deden ze een melding bij autoriteiten (Van Bergen et al., 2021). Ook in het onderzoek van Omlo en Butter (2023) naar moslimdiscriminatie in Utrecht, onder andere in de bredere onderwijssector, dragen professionals en ouders met een migratieachtergrond vooral voorbeelden aan van hun ervaringen met moslimdiscriminatie. Een voorbeeld dat ouders noemen is dat andere ouders hen uitschelden (Omlo & Butter, 2023).

Meerdere gronden

In elf onderzoeken naar de beleving van discriminatie worden meerdere discriminatiegronden aangekaart: in drie onderzoeken gaat het om twee gronden en in acht onderzoeken om drie

of meer gronden voor discriminatie. Deze gronden worden vaak los van elkaar aangekaart, en niet in combinatie met elkaar. In het onderzoek van Dibbets en collega's (2022) gaat het zowel over beperking en/of chronische ziekte als over herkomst en/of huidskleur als grond voor discriminatie. Zij vinden onder PO-leerlingen met een beperking en/of chronische ziekte dat die uitsluiting en gevoelens van ongelijke behandeling ervaren (Dibbets et al., 2022). Ook bevinden ze dat studenten met een migratieachtergrond met name gekwetstheid en buitensluiting ervaren door discriminatie. Daarnaast richten twee gevonden studies zich zowel op herkomst en/of huidskleur als grond voor discriminatie, als op religie. Zo richt het onderzoek van Bulder en collega's (2020) zich op het 'weg-adviseren', dat wil zeggen, het adviseren om een leerling voor een andere school aan te melden omdat zij zich daar beter thuis zouden voelen, van PO- en VO-leerlingen met een migratieachtergrond, waarover ouders gemengde gevoelens hebben: sommige vinden dit helpend, andere ongepast. Ook blijkt uit het onderzoek dat ouders van PO- en VO-leerlingen discriminatie hebben meegemaakt bij de aanmelding bij de school (Bulder et al., 2020). Zo ervaren ouders van PO-leerlingen het postcodebeleid als discriminerend. Ook geven ouders van VO-leerlingen aan dat ze ervaren dat ze raar aangekeken worden tijdens open dagen, of hebben zij het idee dat hun kinderen bij voorbaat minder welkom waren (Bulder et al., 2020). Uit een onderzoek van Badou en collega's (2021) naar kansenongelijkheid binnen het onderwijs blijkt dat volgens professionals kansenongelijkheid subtiel binnen het onderwijs aanwezig is. Ten slotte bevinden Bouma en De Ruig (2015) in een onderzoek naar moslimdiscriminatie in het VO dat een groot gedeelte van de docenten getuige is geweest van moslimdiscriminatie. Zij rapporteren dat slachtoffers van moslimdiscriminatie emotionele, fysieke of materiële schade ervaren of bepaalde consequenties voor hun gedrag (Bouma & De Ruig, 2015).

1.6.2. Cultuur en media

Drie van de 32 onderzoeken die raken aan de beleving van discriminatie binnen de OCW-sector richten zich specifiek op de cultuursector (waaronder één onderzoek op zowel cultuur als onderwijs). Twee van deze onderzoeken richten zich op discriminatie binnen de subsector media en/of journalistiek, en één studie richt zich op cultuur en onderwijs in brede zin.

Eén van de onderzoeken naar discriminatie binnen de media richt zich op het werkklimaat in deze subsector. Dit betreft het onderzoek van Van Rijn en collega's (2024) naar het werkklimaat binnen de publieke omroep en dit richt zich op verschillende gronden van discriminatie. De onderzoekers bevinden dat het ervaren van discriminatie leidt tot gevoelens van onveiligheid, stress, verminderde werktevredenheid en psychische klachten (Van Rijn et al., 2024). Het andere onderzoek naar discriminatie binnen de media richt zich op discriminatie-ervaringen en media framing. In het onderzoek van Abaâziz (2019) naar islamofobie in Nederland worden de ervaringen van moslims met discriminatie en media framing onderzocht. Uit het onderzoek komt naar voren dat moslims door het ervaren van discriminatie een verminderd veiligheidsgevoel, angst, zorgen over toekomst, gevoelens van beperking in vrijheid van religieuze uiting, en gevoelens van uitsluiting en onveiligheid hebben (Abaâziz, 2019).

Het onderzoek van Feddes en collega's (2024) richt zich op ervaringen met (Zuid-)Oost-Aziatisch racisme in, onder andere, de onderwijs- en cultuursector in brede zin. Zij vinden dat

personen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond discriminatie in verschillende domeinen, op verschillende gronden en in verschillende uitingsvormen ondervinden. Deze ervaringen leiden tot gevoelens van onveiligheid, boosheid, verdriet, verbazing en verwarring, vernedering, schaamte en angst onder de respondenten (Feddes et al., 2024).

1.6.2. Wetenschap

Naar de beleving van discriminatie binnen het wetenschappelijke terrein zijn vier onderzoeken gedaan. Twee van deze onderzoeken richten zich op universiteiten als subdomein, één op hoger onderwijs en één op kennisinstituten. Drie van de vier onderzoeken richten zich op discriminatie-ervaringen binnen het subdomein in brede zin, terwijl één onderzoek zich richt op discriminatie-ervaringen met promoties binnen de universiteit. Dit betreft het onderzoek van Teelken en Kee (2023), waaruit blijkt dat vrouwelijke universitair hoofddocenten, zowel subtiele als openlijke vormen van seksisme ervaren, vaak op basis van hun uiterlijk en gedrag. Zij ervaren binnen de universiteit een masculiene cultuur, waarin zij minder geschikt voor promotie worden beschouwd vanwege hun gender (Teelken & Kee, 2023).

Aladegbaiye en collega's (2024) onderzochten ervaren inclusie onder internationale PhD kandidaten en vonden dat verschillende factoren, zoals vooroordelen en stereotypen, de sociale integratie en inclusie van internationale PhD kandidaten binnen de universiteit kunnen beperken. Daarnaast onderzochten Tuzgöl-Broekhoven en collega's (2020) knelpunten waar studenten met een Caribische achtergrond tegenaan lopen wanneer zij in Nederland gaan studeren. De meeste studenten geven aan geen ondersteuning te hebben gehad bij hun discriminatie-ervaringen op grond van herkomst en/of huidskleur binnen het Nederlands hoger onderwijs. Ten slotte onderzochten Anselma en collega's (2023) discriminatie op verschillende gronden binnen kennisinstituten. Uit hun onderzoek blijkt dat medewerkers van kennisinstituten discriminatie vooral beleven als anders behandeld worden, uitsluiting, gebrek aan inclusie en niet serieus worden genomen (Anselma et al., 2023).

1.7. Onderzoekresultaten over risicofactoren voor discriminatie

Zoals eerder opgemerkt zijn er in alle publicaties aanwijzingen gevonden voor discriminatie, een discriminerende houding of discriminerende opvattingen. Het is daarom van belang om op voorhand te benadrukken dat gestigmatiseerde groepen, zoals mensen met een migratieachtergrond en/of van kleur, moslims, mensen met een beperking en/of chronische ziekte, et cetera, bij voorbaat kwetsbaarder zijn om discriminatie mee te maken. Wij hebben het behoren tot een gestigmatiseerde groep in deze paragraaf niet aangekaart als afzonderlijke risicofactor.

1.7.1. Onderwijs

27 onderzoeken die risicofactoren voor discriminatie aankaarten, richten zich op de onderwijssector. De meeste onderzoeken beperken zich hierin tot het VO (acht studies). Zes onderzoeken richten zich op het onderwijs in brede zin en vijf op het mbo. Vier studies richten zich op het PO en VO, waaronder één onderzoek eveneens op SBO en VSO, twee enkel op het PO,

één op PO en hoger onderwijs en één op VO en hoger onderwijs. Eén onderzoek richt zich op discriminatie in het onderwijs in brede zin. Dit is het onderzoek van Smeets en collega's (2024) naar discriminatie in algoritmes binnen het onderwijs. Hieruit blijkt dat het gebruik van algoritmes kan leiden tot discriminatie en kansenongelijkheid omdat bias kan ontstaan als het algoritme onvoldoende rekening houdt met kenmerken van bepaalde groepen, zoals leerlingen met een migratieachtergrond, tweetalige leerlingen of leerlingen met beperkingen (zoals autisme, ADHD of dyslexie; Smeets et al., 2024). Er is met name een risico op discriminatie als de uitkomsten van algoritmes niet op bias worden gecontroleerd. Het is vaak onduidelijk hoe algoritmes precies werken, mede door commerciële belangen, wat het moeilijk maakt om discriminatie aan te tonen (Smeets et al., 2024).

Herkomst en/of huidskleur

Zeven van de 25 onderzoeken nemen uitsluitend herkomst en/of huidskleur in overweging als grond voor discriminatie. Wolff en collega's (2021) onderzochten de houding van Nederlandse PO-leerlingen ten opzichte van personen met een Afrikaanse achtergrond. Als risicofactor vonden zij dat PO-leerlingen die discrimineren hier aanleiding toe zien door 'het asociale gedrag van de ander(en)' of om 'anderen aan het lachen maken of indruk maken' (Wolff et al., 2021). Daarnaast vonden Thijs & Wiemers (2023) in hun studie naar de houding van PO-leerlingen ten opzichte van personen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond dat normpercepties, vooral gedeelde percepties van groepsnormen, een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van de houding ten opzichte van personen met een migratieachtergrond. Deze gedeelde normpercepties voorspellen juist op de lange termijn een positievere houding ten opzichte van personen met een migratieachtergrond (Thijs & Wiemers, 2023). De onderzoekers concluderen dat het voor interventies tegen vooroordelen effectiever is om de percepties op de groepsnorm aan te pakken in plaats van de werkelijke norm.

Van Rooijen en collega's (2019) geven in een onderzoek naar onder advisering binnen het PO aan dat beperkte Nederlandse taalvaardigheid, sociaal-emotionele factoren, subjectiviteit in adviesproces, en communicatieproblemen tussen ouders en school risicofactoren zijn voor discriminatie bij het schooladvies. Sijpenhof (2020) benoemt verschillende risicofactoren voor racisme binnen het VO, waaronder dat oudere witte mannelijke VO-docenten vaker een discours van raciaal essentialisme¹⁷ laten zien en dat op scholen met overwegend veel witte leerlingen racisme minder erkend wordt. Verder ondervonden De Winter-Koçak en collega's (2021) in een onderzoek naar discriminatie onder hoogopgeleiden met een migratieachtergrond dat subjectiviteit in het schooladvies, gebrek aan persoonlijk contact en/of ondersteuning, en onbekendheid met het onderwijssysteem risicofactoren zijn voor ongelijke behandeling. Daarnaast vindt Turcatti (2018), zoals eerder benoemd, op witte VO-scholen microagressies door medeleerlingen, maar op scholen met veel leerlingen met een migratieachtergrond worden dit soort microagressies niet vertolkt.

In een onderzoek naar stagematching op het mbo, benoemen Prevoo & Van Eijkern (2023) mogelijke risico's voor stagediscriminatie in het matchingsproces volgens stagecoördinatoren en -begeleiders, waaronder de beperkte omvang of samenstelling van het netwerk van studenten met een migratieachtergrond voor het vinden van een stageplek; de uitstraling van

het leerbedrijf en de wensen van leerbedrijven; dat leerbedrijven een bepaald niveau qua taal verwachten of liever een hbo-student dan een mbo-student willen; het taalgebruik in de sollicitatiebrief, bijvoorbeeld bij een verminderde taalvaardigheid; en jezelf wel of niet goed kunnen verwoorden. Bij het contact tussen student en leerbedrijf vóór plaatsing wordt ook de zichtbaarheid van een (achter)naam en foto op het cv van studenten als een risico gezien, waarbij studenten op basis van hun uiterlijk, herkomst en/of cultuur niet worden teruggebeld en/of teruggemaid (Prevoo & Van Eijkern, 2023). Ook kan een student afgewezen worden omdat die bijvoorbeeld op basis van diens herkomst, cultuur en/of religie niet bij het plaatje van het bedrijf past en geen 'klik' heeft met de werkgever (Prevoo & Van Eijkern, 2023). Aanvullend noemen Van Rooijen en collega's (2018) vooroordelen bij werkgevers en een passieve houding van sommige onderwijsprofessionals als risicofactoren voor stagediscriminatie binnen het mbo, naast het hierboven genoemde gebrek aan netwerk.

Beperking en/of chronische ziekte

Twee onderzoeken binnen het onderwijs richten zich op discriminatie op grond van beperking en/of chronische ziekte. Het onderzoek van Hogeboom en Scholten (2022) richt zich op zowel regulier als speciaal PO en VO. De voornaamste risicofactor voor ongelijke behandeling van leerlingen met een beperking en/of chronische ziekte die zij vonden is de verwachte zelfredzaamheid vanuit scholen (Hogeboom & Scholten, 2022). Daarnaast heeft het College voor de Rechten van de Mens (CvdRvdM, 2016) onderzoek gedaan naar de inclusie en participatie van personen met een beperking, onder andere binnen het onderwijs. In het onderzoek vonden zij structurele barrières in onderwijs, toegankelijkheid en gebrek aan inclusieve voorzieningen voor personen met een beperking (CvdRvdM, 2016).

Religie

In twee onderzoeken binnen de onderwijssector die risicofactoren voor discriminatie vinden, wordt aandacht besteed aan religie als voornaamste grond voor discriminatie. Uit het onderzoek van Van Bergen en collega's (2021) naar moslimdiscriminatie in het VO, blijkt dat leerlingen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond buiten school in diverse klassen minder vaak persoonlijke discriminatie ervaren. Dit betekent echter dat leerlingen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond in overwegend witte klassen meer risico lopen om persoonlijke discriminatie te ervaren (Van Bergen et al., 2021). Verder vinden Wagenaar en Dinsbach (2014) in een onderzoek naar antisemitisme binnen het VO dat motivaties voor antisemitische uitingen zijn dat leerlingen dit gewoon, 'stoer' of een 'leuke' provocatie vinden, en dat leerlingen dit soort opmerkingen maken omdat zij dit mee hebben gekregen vanuit hun omgeving.

Seksuele oriëntatie

In twee onderzoeken die risicofactoren voor discriminatie binnen het onderwijs aankaarten, ligt de focus op seksuele oriëntatie als grond voor discriminatie. Dit onderzoek van Van Lisdonk en collega's (2015) richt zich op het ervaren slachtofferschap met discriminatie onder VO-leerlingen. Uit dit onderzoek blijkt dat met name jongens en leerlingen die zich minder conformeren aan gendernormen zich vaker slachtoffer voelen van discriminatie op basis van seksuele oriëntatie (Van Lisdonk et al., 2015).

Meerdere gronden

Elf onderzoeken naar discriminatie binnen het onderwijs die risicofactoren aankaarten, richten zich op meerdere gronden van discriminatie. Zes van deze onderzoeken betrekken met name steeds twee gronden voor discriminatie. De overige vijf studies overwegen drie of meer gronden voor discriminatie. Veelal wordt discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur in combinatie met andere gronden voor discriminatie onderzocht. De studies bekijken vaak de gronden van discriminatie los van elkaar en onderzoeken dus niet de gecombineerde impact van deze gronden.

In het onderzoek van Dibbets en collega's (2022) naar inclusie, toegankelijkheid en discriminatie binnen het PO en hoger onderwijs wordt bijvoorbeeld discriminatie op grond van zowel beperking en/of chronische ziekte als herkomst en/of huidskleur onderzocht. Zij benoemen als risicofactoren voor discriminatie en een gebrek aan inclusie en toegankelijkheid: praktische en organisatorische drempels, negatieve beeldvorming en vooroordelen, onvoldoende professionaliteit, een gebrek aan een inclusieve organisatiecultuur, discretionaire ruimte zonder kennis of vaardigheden, en een gebrekkige uitvoering van beleid (Dibbets et al., 2022). Daarnaast onderzochten De Boer en collega's (2021) discriminatie binnen het VO op grond van herkomst en/of huidskleur en geslacht en/of gender. Zij vonden dat er meer discriminatie plaatsvindt binnen het vmbo dan op de havo en het vwo, en dat jongeren uit minder welvarende gezinnen en jongeren die niet bij beide ouders wonen meer discriminatie ervaren (De Boer et al., 2021). Ook het onderzoek van Brammer en collega's (2024) richt zich op discriminatie binnen het VO, maar dan op grond van seksuele oriëntatie en geslacht en/of gender. De resultaten van het onderzoek laten zien dat zichtbaarheid als lhbtqia+ persoon, beperkte kennis en acceptatie binnen de samenleving en negatieve houdingen risico's op discriminatie met zich meebrengen (Brammer et al., 2024). Bulder en collega's (2020) onderzochten discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur en religie binnen het PO en VO. Daaruit bleek dat met name het postcodebeleid van basisscholen als discriminerend wordt beschouwd door ouders.

Verder onderzochten Brands en collega's (2023) binnen het mbo stagediscriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur en nationaliteit aan de hand van een online experiment van cv-beoordelingen door recruiters. Uit dit onderzoek bleek dat niet-gestructureerde selectieprocedures het risico op discriminatie vergroten en kleinere bedrijven vaak minder gestructureerde procedures hebben. Ook het onderzoek van Klooster en collega's (2016), dat zich richt op stagediscriminatie binnen het mbo, laat zien dat risico's op ervaren discriminatie spelen wanneer studenten geen goede introductie op de stage krijgen via school en wanneer er een gering aanbod aan stages is. Aanvullend blijkt uit het onderzoek van Badou en collega's (2021) naar ongelijkheid in het bredere onderwijs dat het maatschappelijke discours en het beleid en de regels van onderwijsinstellingen risicofactoren voor discriminatie vormen (Badou et al., 2021).

Een van de onderzoeken die zich richten op drie of meer gronden voor discriminatie, richt zich op moslimdiscriminatie binnen het VO. De onderzoekers zien dat veel voorvallen van moslimdiscriminatie met name plaatsvinden binnen het praktijkonderwijs en vmbo, en in buitenstedelijke gebieden (Bouma & De Ruig, 2015). Zij vinden dat media-aandacht voor overlast,

terrorisme en uitlatingen van politici de kans op discriminatie vergroten. Het onderzoek van Andriessen en collega's (2021) bestudeert stagediscriminatie binnen het mbo in Utrecht door middel van praktijktesten, vragenlijsten en interviews. Zij bevinden dat in de sector bouw en techniek meer discriminatie voorkomt dan in andere sectoren.

Daarnaast worden in het onderzoek van Velseboer en Scholten (2023) naar toegankelijkheid binnen het bredere onderwijs risico's voor discriminatie op grond van beperking en/of chronische ziekte en herkomst en/of huidskleur aangekaart. Gevonden risico's zijn het gebrek aan kennis over het hebben van een beperking en/of chronische ziekte bij organisaties, taboes binnen verschillende gemeenschappen zelf, fysieke en digitale ontoegankelijkheid, taalbarrières, onbekendheid met regelgeving en gebrek aan maatwerk (Velseboer & Scholten, 2023). Andriessen en collega's (2020) deden onderzoek naar discriminatie in, onder andere, het onderwijs in brede zin. Zij benoemen dat onbewuste vooroordelen bij docenten en het opleidingsniveau van ouders van invloed zijn op het schooladvies dat leerlingen krijgen.

1.7.2. Cultuur en media

In zeven onderzoeken naar discriminatie in de culturele sector worden risicofactoren voor discriminatie aangehaald. Alle onderzoeken richten zich hierin op de subsector media en journalistiek. Met name discriminatie op basis van herkomst en/of huidskleur en op basis van religie (en specifiek, moslimdiscriminatie) is binnen de culturele sector onderzocht. Eén onderzoek richt zich op antiziganisme, één onderzoek richt zich op genderstereotypen en één op discriminatie op meerdere gronden.

Sörezi en collega's (2019) onderzochten moslimdiscriminatie en stereotypen in krantenartikelen. Daaruit komt stereotypering naar voren als risicofactor voor discriminatie. Ook Yüksel en Butter (2020) deden onderzoek naar de mediarepresentatie van moslims, door middel van een analyse van beeldbanken en interviews. Uit het onderzoek komen de volgende risicofactoren naar voren: een gebrek aan diversiteit in beeldbanken, commerciële motieven bij fotografen, gemakzucht bij redacteurs, dominante framing in de media en een gebrek aan controle en/of richtlijnen (Yüksel & Butter, 2020). Daarnaast onderzocht Abaâziz (2019) ervaren discriminatie en media framing onder moslims, en vond dat stigmatiserende discoursen in de media en de politiek en maatschappelijke polarisatie risico's op discriminatie vormen. Ook zichtbare religieuze uitingen maken personen kwetsbaar voor moslimdiscriminatie (Abaâziz, 2019). Ten slotte focust de studie van Balcik (2019) zich ook op stereotypering en media framing van moslims. Hieruit blijkt dat met name de dominante framing door niet moslims en de politieke context risicofactoren zijn voor moslimdiscriminatie (Balcik, 2019).

Daalmans en collega's (2017) onderzochten genderstereotypen in de media. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat vrouwen op 'mannelijke' tv-programma's en/of kanalen meer traditioneel en minder gelijk worden afgebeeld, en dat zij onder-gerepresenteerd worden. Dit terwijl bij de 'vrouwelijke' programma's en/of kanalen de gender representatie een weerspiegeling is van de samenleving (Daalmans et al., 2017). Verder gaat het onderzoek van Kroon en collega's (2016) over stereotypering van Roma en antiziganisme. Hieruit bleek dat berichtgeving over Roma meer positief is wanneer Roma's zelf of juridische autoriteiten aan het

woord zijn. Wanneer tabloids schrijven over Roma is berichtgeving minder positief, of als er extreme politieke statements in berichten staan (Kroon et al., 2016). Het onderzoek van Van Rijn en collega's (2024) richt zich op het werkklimaat binnen de publieke omroep en benoemt de volgende risicofactoren voor discriminatie in brede zin: een onveilig werkklimaat, gebrek aan leiderschap, onvoldoende opvolging van signalen, een gebrek aan diversiteit in teams en machtsverhoudingen.

1.7.3. Wetenschap

Vijf onderzoeken naar discriminatie binnen het terrein wetenschap kaarten risicofactoren voor discriminatie aan. Hiervan richten twee onderzoeken zich op discriminatie binnen academische ziekenhuizen, één op universiteiten, één op wetenschappelijk onderwijs en één op onderzoeksinstituten. In één onderzoek worden aanwijzingen voor discriminatie gevonden, in de overige vier studies werden wel processen beschreven die bijdragen aan discriminatie, zoals stereotypering. Dit betreft het onderzoek van Anselma en collega's (2023) over ervaringen met discriminatie van medewerkers binnen onderzoeksinstituten. Uit dit onderzoek komt naar voren dat een gebrek aan diversiteit en de wervingsprocedure voor werknemers risico's vormen op discriminatie (Anselma et al., 2023).

Het onderzoek van Leyerzapf en collega's (2014) over obstakels bij toelating tot specialisatieopleidingen binnen academische ziekenhuizen kaart verschillende risicofactoren voor discriminatie aan, waaronder heersende normen over wat 'normaal' en 'goed' is en heersende stereotype beelden van personen met een migratieachtergrond. Daarnaast beschrijven zij dat het hebben van een migratieachtergrond als bepalend wordt gezien voor iemands gedrag en opvattingen en de invloed van stereotypen wordt genegeerd (Leyerzapf et al., 2014). Ook in het onderzoek van Leyerzapf en collega's (2017) over de ervaringen van studenten met een migratieachtergrond met trainingen over interculturele vaardigheden wordt aangekaart dat educatie over interculturele competenties, volgens hen, stigmatiserend werkt en zorgt voor een onveilig werkklimaat en -cultuur doordat deze op veronderstelde raciale verschillen worden gebaseerd.

Aladegbaiye en collega's (2024) benoemen in hun onderzoek naar ervaringen van PhD kandidaten met inclusie en integratie binnen universiteiten verschillende risicofactoren die inclusie en sociale inclusie kunnen beperken, waaronder ervaren vooroordelen en stereotypen. Tot slot noemen Miller en collega's (2015) in hun onderzoek naar genderstereotypen in het wetenschappelijk onderwijs dat er een relatie is tussen de representatie van vrouwen in wetenschap en nationale stereotypen over gender en wetenschap, waarbij wetenschap vaker in verband wordt gebracht met mannen dan met vrouwen. Deze relatie was sterker onder de opvattingen van vrouwen, zelfs wanneer in analyses rekening gehouden wordt met factoren zoals nationale gendergelijkheid (Miller et al., 2015). Zelfs landen met een hoge mate van gendergelijkheid hadden sterke stereotypen over wetenschap en gender wanneer mannen specifieke wetenschapsvelden domineren.

Hoofdstuk 2: effectieve interventies op de OCW-terreinen (uitkomsten review 2)

Auteurs: Hanneke Felten, Jolien Geerlings, Fayaaz Joemmanbaks (Movisie)

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van review 2. We geven inzicht in welke interventies werken tegen discriminatie op de OCW-terreinen. We beschrijven hoeveel studies we hebben gevonden, het type studies, op welk OCW-terrein deze betrekking hebben en over welke discriminatiegronden deze gaan. Ook gaan we in op wat voor type interventies er zijn onderzocht in deze studies, hoe deze zijn onderzocht en wat de resultaten hiervan zijn. Tot slot gaan we in op de studies die niet onder de inclusiecriteria vielen, maar die mogelijk wel relevant zijn voor de vraag over wat werkt tegen discriminatie op de OCW-domeinen.

2.1. Aantal studies, type studies en terrein

We hebben in het totaal 57 studies geïnccludeerd. 24 daarvan kwamen uit de systematische search en 33 studies zijn uit de niet-systematische search toegevoegd. Van de 57 studies, zijn er 21 (mede) uitgevoerd in Nederland.

2.1.1. Type studies

Uit de systematische search kwam één studie uit grijze literatuur, en de overige 24 studies waren peer reviewed. Uit de niet-systematische search kwamen 12 studies uit de grijze literatuur en 21 peer reviewed studies.

2.1.2. Terrein

Van de 57 geïnccludeerde studies zijn 55 studies gericht op het terrein onderwijs. En er zijn 4 studies gericht op het beleidsterrein wetenschap, waarvan er 2 ook binnen onderwijs worden meegeteld. Binnen het terrein onderwijs is het merendeel van de studies gericht op PO en VO: 14 studies richten zich specifiek op PO, 20 op VO en 5 interventies richten zich op beide niveaus. 6 studies werden gedaan in het mbo, 7 in het hoger onderwijs (waarvan we er twee dus meerekenen bij wetenschap), 3 interventies richten zich op veel verschillende niveaus en worden dus onderwijs breed ingezet. Er is ook een studie uitgevoerd op een internationale school. En van één studie is niet duidelijk op welk onderwijsniveau deze is uitgevoerd.

Vier studies richten zich op het terrein wetenschap, waarvan er zoals gezegd twee ook bij onderwijs meetellen. Het gaat om de evaluatie van een interventie van COC Midden Nederland gericht op het verminderen van discriminatie op grond van seksuele oriëntatie en genderidentiteit (Cramwinckel et al., 2021). Deze studie is echter ook relevant voor het terrein onderwijs omdat de onderzochte interventie normaliter vooral onder scholieren van de middel-

bare school wordt uitgevoerd. Ook de studie die een interventie evalueert voor geneeskunde studenten, heeft eigenlijk betrekking op onderwijs, omdat deze interventie gericht is op het veranderen van hun houding via het onderwijs (Geiser et al., 2022). Er zijn dus slechts twee studies binnen het terrein wetenschap gevonden die zich echt richten op wetenschap: deze gaan beide over meer vrouwen in topposities / leidinggevende posities binnen de academie (Drange, et al., 2023; Kleng et al., 2022).

Op het terrein van cultuur en media is geen enkele studie gevonden die een interventie tegen discriminatie evalueert.

2.2. Discriminatiegrond

2.2.1. Onderwijs

Herkomst / huidskleur / religie

In het terrein onderwijs richten de meeste interventies zich op het tegengaan van discriminatie op basis van herkomst en/of huidskleur. Er zijn 32 studies die onder meer gaan over discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur. Er zijn 23 interventies meegenomen die zich enkel richten op herkomst en/of huidskleur. Het gaat grotendeels om studies die zich richten op verminderen van de discriminatie op basis van herkomst en/of huidskleur in het algemeen. Een deel van de studies besteedt echter aandacht aan specifieke vormen van discriminatie op grond van herkomst. Zes studies meten de effecten van de interventie als het gaat om anti-Zwart racisme, waarvan er vier kwantitatief zijn (Birtel et al., 2019; Cowan & Maitles, 2023; Lalani & Bhutta, 2019; Willems et al., 2024). Drie daarvan richten zich op vermindering van discriminatie en/of racisme in het algemeen, maar meten dus ook de uitkomst ten aanzien van anti-Zwart racisme; de vierde studie test een (denkbeeldig contact) interventie, specifiek gericht op het tegengaan van anti-Zwart racisme (Birtel et al., 2019). Daarnaast zijn er twee kwalitatieve studies die dezelfde Nederlandse interventie evalueren, namelijk een leergang gericht op het bijscholen van docenten met betrekking tot racisme en hierin is specifieke aandacht voor anti-Zwart racisme (Soeterik, et al., 2019; Stobbe et al., 2024). Twee studies gaan na wat het effect is van een interventie op anti-Aziatisch racisme.

Er zijn twee studies gevonden die niet specifiek over moslimdiscriminatie gaan, maar wel in de uitkomstenmaten nagaan of moslimdiscriminatie vermindert door de interventie: de studie van Kingett et al. (2017) gaat over racisme en besteedt specifieke aandacht aan racisme jegens moslims; de andere is een studie van Willems et al. (2024), onder meer uitgevoerd in Nederland, en deze gaat over discriminatie terugdringen op grond van gewicht, herkomst en religie. Deze studie meet specifiek of de houding van de leerlingen veranderd is jegens witte mensen, Zwarte mensen, Roma, moslims en mensen die gediscrimineerd worden op basis van (vermeend) gewicht. Er is dus geen interventie gevonden die alleen gaat over het verminderen van moslimdiscriminatie, maar wel twee interventies die dit expliciet hebben meegenomen.

Als het gaat over het verminderen van discriminatie jegens Roma, dan zijn er twee studies gevonden die hier aan aandacht besteden. De eerste is een kwalitatieve studie die volledig gaat over een interventie gericht op het verbeteren van de positie van Roma (Helakorpi, et al.,

2019) en het verminderen van discriminatie jegens hen. En daarnaast is er de eerder genoemde studie van Willems die gericht is op het verminderen van discriminatie op meerdere gronden en die specifiek nagaat of discriminatie jegens Roma wordt verminderd (et al., 2024).

Als het gaat om antisemitisme, zijn er drie studies die interventies evalueren die hierover gaan, alle drie gaan ze over de holocaust (Cowan & Maitles, 2023; Lalani & Bhutta, 2019; Lubberman, 2024).

Lhbtqia+

Er zijn acht studies over LHBT (Boersma et al., 2019; Broekroelofs et al., 2020; Broekroelofs & Felten, 2020; Broekroelofs & Felten, 2021; Bucks et al., 2015; Cramwinckel et al., 2021; Kroneman, 2019; Kroneman, 2022). Dit zijn allemaal Nederlandse studies. Over homofobie verminderen gaan zes onderzochte interventies (Boersma et al., 2019; Boersma et al., 2020; Boersma et al., 2022; Broekroelofs et al., 2022; Moustakas & Kalina, 2023; Vezzali et al., 2015b), waarbij er drie niet enkel gericht zijn op het verminderen van homofobie (Broekroelofs et al., 2022; Moustakas & Kalina, 2023; Vezzali et al., 2015b). Er zijn geen interventies gevonden die zich specifiek richten op het verminderen van transfobie, bifobie of op het verminderen van discriminatie van intersekse en asexuele personen. Er zijn dus enkel LHBT-interventies gevonden en geen lhbtqia+ interventies.

Beperking

Er zijn zes studies die interventies beschrijven gericht op het verminderen van discriminatie op basis van een fysieke beperking (Birtel et al., 2019; Cocco et al., 2021; Irwin & Fortune, 2014; Shah et al., 2015; Vezzali et al., 2020; Wüthrich et al., 2024). Opvallend is dat geen enkele studie gaat over het verminderen van discriminatie van een andere vorm van beperking, zoals een verstandelijke beperking of psychische kwetsbaarheid. Ook zijn er geen studies gevonden die specifiek ingaan op chronische ziekten.

Gender

Als het gaat om discriminatie op basis van gender en het terugdringen daarvan, dan zijn er binnen het onderwijsterrein zeven studies die zich hierop richten (Breda et al., 2018; Endendijk et al., 2024; Ging et al., 2024; Klenk et al., 2022; Moustakas & Kalina, 2023; Spinner et al., 2021; Geiser et al., 2022), waarbij de studie van Moustakas en Kalina (2023) zich richt op discriminatie verminderen op grond van herkomst en/of huidskleur, gender en seksuele oriëntatie.

Meerdere discriminatiegronden

Aanverwante discriminatiegronden zoals herkomst en huidskleur, worden samen vaak onderzocht. Ook geslacht en/of gender en seksuele oriëntatie worden vaak in samenhang onderzocht. Er zijn maar weinig studies gevonden die discriminatie hebben onderzocht op geheel verschillende gronden: dat zijn er slechts drie. Het gaat allereerst om de studie van Ranieri & Fabbro (2016) naar media-educatie. Leerlingen leerden hier beter inzicht krijgen in discriminatie op grond van onder meer gender, herkomst en seksuele oriëntatie of breder nog; in machtsrelaties in onze samenleving. Dit kan worden beschouwd als de meest intersectionele

studie die is gevonden in review 2 omdat discriminatie in de volle breedte wordt bekeken, al is er ook in deze studie niet specifieke aandacht voor de combinatie van discriminatiegronden. De studie van Moustakas en Kalina (2023) naar een sportworkshop om discriminatie te verminderen, gaat in op zowel discriminatie op grond van gender, als herkomst als seksuele oriëntatie en is dus wel afgebakend, maar wel op meerdere gronden. Datzelfde geldt voor een studie van Willems et al. (2024) naar een omstandersinterventie op basisscholen. Nagegaan is of dit discriminatie verminderd jegens mensen die gediscrimineerd worden op basis van hun (vermeend) gewicht, Zwarte mensen, moslims en naar Roma en deze is daarmee ook redelijk breed ingestoken. Ook de studie van Lalani & Bhutta (2019) is redelijk breed ingestoken: deze onderzoekt of lezen in het werk van Anne Frank en aanverwante literatuur discriminatie op grond van herkomst (onder andere ten aanzien van mensen met een Chinese migratieachtergrond, Hindoestaanse mensen, Zwarte personen en Joden), religie en gender vermindert. Echter, voor deze laatste drie studies geldt dat ze niet kijken naar discriminatie op meerdere gronden tegelijkertijd en gecombineerd, maar naar al deze vormen van discriminatie apart. Dat betekent dat echt intersectionele interventies nog ver weg lijken te zijn.

Discriminatiegrond in Nederlandse onderzoeken in het onderwijs

Van de onderzoeken die (mede) in Nederland zijn uitgevoerd, gaat ongeveer de helft over LHBT discriminatie, namelijk tien van de negentien. Er zijn zes studies over herkomst, waarvan twee over stagediscriminatie. Er zijn twee studies die expliciet over racisme gaan; deze gaan over dezelfde interventie waarin ook expliciete aandacht is voor anti-Zwart racisme. Daarnaast is er onder 'herkomst' één studie over culturele diversiteit en één over antisemitisme. Er zijn geen Nederlandse studies gevonden die gaan over expliciet moslimdiscriminatie, anti-Aziatisch racisme of antiziganisme.

Daarnaast is er één studie uit Nederland over gender (vrouwendiscriminatie) en drie studies die over meerdere gronden gaan: één over LHBT en herkomst, één studie over discriminatie op grond van gewicht, religie en herkomst en één over discriminatie in het algemeen. Er zijn geen Nederlandse studies gevonden die gaan over discriminatie op grond van beperking.

2.2.2. Wetenschap

Bij de vier studies op het terrein wetenschap, gaan er drie over het verminderen van discriminatie op grond van sekse, namelijk over meer vrouwen in topposities in de wetenschap (Drange et al., 2023; Geiser et al., 2022; Klenk et al., 2022) en één gaat over het verminderen van discriminatie op basis van seksuele oriëntatie en genderidentiteit onder studenten (Cramwinckel et al., 2021). Dat betekent dat er geen studies zijn gevonden die gaan over de grond die in het onderwijs juist wel veel bestudeerd wordt, namelijk herkomst.

2.3. Interventiekenmerken

2.3.1. Onderwijs

Doel en doelgroep

De meeste interventies op het onderwijs terrein (39 studies) stellen zich ten doel om de houding van deelnemers te veranderen richting gestigmatiseerde/gediscrimineerde groepen. Soms

wordt dit gecombineerd met het vergroten van kennis. Een klein deel van de studies (15 in totaal) is ook gericht op het veranderen van de gedragsintenties of het gedrag zelf.

De doelgroep van de interventies is doorgaans leerlingen (of studenten in hoger onderwijs): er zijn 41 studies met deze doelgroep. 7 studies richten zich op docenten en nog eens 3 zijn gericht op docenten in opleiding. 2 interventies richten zich op zowel docenten als leerlingen. De overige studies richten zich op academici (en de academische werkvloer), recruiters van leerbedrijven, en overige onderwijsprofessionals.

Frequentie en inbedding

De geïnccludeerde studies beschrijven grotendeels opzichzelfstaande studies (46 interventies). Andere interventies zijn vaak ingebed in het regulier onderwijs of curriculum. Twaalf interventies bestaan uit een eenmalige sessie variërend van twintig minuten tot één dag. Veel andere interventies hebben minimaal twee tot twaalf sessies. In de beschrijving van elf interventies was onduidelijk hoe vaak de interventie werd uitgevoerd.

Type aanpak

Binnen het onderwijs worden er uiteenlopende typen aanpakken gebruikt. In totaal zijn er 56 interventies voor dit terrein. Hieronder een overzicht.

Type aanpak	Hoe vaak ingezet in een interventie ¹⁸
Educatie	21
Intergroup contact (direct contact)	13
Vicarious contact / Extended contact	8
Imagined contact	4
Inleiving	3
Beleidsmaatregelen	2
Theater gericht op inleiving	2
Dialogoog	1
Structuring	1
Mediators	1
Counter stereotypen	1
Bewustwording impliciete vooroordelen	1
Sociale normen	2
Sportactiviteiten	1
Crisis nabootsen	1
Ervaringsverhalen	1

Er worden dus 65 typen aanpakken gebruikt in 56 onderwijsinterventies (waarvan 2 interventies ook bij wetenschap kunnen worden ingedeeld).

Educatie

Er zijn 21 interventies waarbij educatie ingezet wordt. Daarmee bedoelen we de overdracht van kennis en feiten. Dit is daarmee de meest gebruikte type interventie. Educatie-interventies zijn heel divers: het kan gaan om interventies waarbij leerlingen bijvoorbeeld leren over Anne Frank en antisemitisme (Lalani & Bhutta, 2019), een leergang voor docenten waarin zij leren over racisme (Soeterik et al., 2019) of 'multicultureel lesgeven' (Bergamaschi et al., 2022).

Intergroup contact (direct contact)

Er zijn dertien interventies waarbij *intergroup contact* (direct contact) een grote rol speelt. Dit betekent dat de deelnemers iemand leren kennen die enigszins 'anders' is dan zichzelf op een bepaald aspect, bijvoorbeeld vanwege een andere achtergrond dan zij zelf. Het gaat dus om interventies gestoeld op de contacttheorie van Allport (1954) die stelt dat iemand leren kennen uit een groep waar je vooroordelen of stereotypen over hebt, deze vooroordelen en stereotypen kan verminderen. De studies die we hebben gevonden beschrijven hiervoor verschillende werkwijzen. Het gaat ook hier om uiteenlopende interventies. Bijvoorbeeld lhbtq+ personen voor de klas die hierover vertellen (zoals de interventie *Homo in de klas*, voortaan *Queer in de klas* die in verschillende studies is geëvalueerd: Boersma et al., 2019; 2020; 2022), contact met kunstenaars met een beperking die ook verhalen vertellen over mensen met een beperking (Shah et al., 2015), maar ook vrouwelijke wetenschappers die vertellen over hun werk in de klas (Breda et al., 2018).

Vicarious contact of extended contact

Verschillende studies gaan over interventies die een indirecte vorm van contact inzetten als werkzaam mechanisme. Het gaat om acht interventies die gebruik maken van *vicarious contact* of *extended contact*, onder meer via verhalen delen en boeken lezen over de vriendschap tussen twee kinderen die verschillen van elkaar. Een van de interventies ging om vriendschap tussen groepen die zelf niet in het echt bestaan, namelijk verzonnen gestigmatiseerde groepen in een kinderboek (Harry Potter). Maar ook daardoor leerden de kinderen dat je prima bevriend kan zijn met iemand uit een gestigmatiseerde groep (Vezzali et al., 2015). Er zijn daarnaast vier interventies gevonden die gaan over denkbeeldig contact, wat betekent dat kinderen zich voorstellen dat zij een leuke ontmoeting hebben met een kind met bepaalde kenmerken (bijvoorbeeld herkomst en/of huidskleur of beperking) die anders zijn dan bij henzelf.

Inleving en /of theater

Er zijn drie interventies gevonden die inzetten op 'inleving'. Het gaat onder meer om een interventie waarbij de leerlingen een *racial hoax* zien, ofwel misinformatie over personen met een migratieachtergrond (D'Errico et al., 2024). Daarna lezen de leerlingen vanuit het perspectief van de migranten en vervolgens gaan zij zelf het verhaal over de hoax herschrijven, ook vanuit het perspectief van de migranten.

Er zijn daarnaast twee studies die de inzet van een theaterstuk, gericht op inleving in LHBT-personen, evalueren. Beide studies gaan over hetzelfde theaterstuk; beide studies zijn uitgevoerd onder een andere doelgroep (Broekroelofs & Felten, 2020; Broekroelofs et al., 2020).

Beleidsinterventies

Drie interventies zijn aan te merken als beleidsinterventie: het gaat om een evaluatie van stagematching (Prevoo et al., 2024), een studie over gestructureerd beoordelen bij stagekandidaten (Brands et al., 2023¹⁹) en een interventie gericht op de evaluatie van wettelijke richtlijnen en inspectiekaders (Wilkins, 2014). In deze studies is de interventie erop gericht om processen anders in te richten waardoor er potentieel minder discriminatie zou moeten voorkomen.

Meerdere typen aanpakken

Veel interventies bestaan uit meerdere typen aanpakken. Bij zeven interventies is dit heel duidelijk het geval. Het gaat onder meer om educatie gecombineerd met inleving en een contact interventie die een combinatie maakt met sportactiviteiten.

WAT IS INTERGROUP CONTACT, VICARIOUS CONTACT, EXTENDED CONTACT EN IMAGINED CONTACT?

Bevriend zijn met iemand die 'anders' is dan jijzelf, bijvoorbeeld wat betreft herkomst, kan vooroordelen verminderen: dit heet *intergroup contact* (Pettigrew & Tropp, 2006). Maar ook meer indirecte vormen van *intergroup contact* kunnen effect hebben. *Vicarious contact* betekent dat de vriendschap tussen mensen die verschillen van elkaar zichtbaar wordt gemaakt (Vezzali et al., 2017). Dit kan onder meer via films of boeken. Op die manier kun je als het ware getuige zijn van een vriendschap (Mazziotta et al., 2011; Vezzali et al., 2019). Daarnaast is bekend uit de wetenschappelijke literatuur, dat weet hebben van de vriendschap van een vriend met iemand uit een gestigmatiseerde groep, vooroordelen kan verminderen. Het weet hebben van zo'n vriendschap heet *extended contact* (Lemmer & Wagner, 2015; Zhou et al., 2018). Dus als Jesse bevriend is met Daan (beide zonder migratieachtergrond) en Daan wordt bevriend met Amir (met een Marokkaanse achtergrond), en Jesse heeft weet van deze vriendschap van Daan met Amir, dan worden mogelijk zowel Daans vooroordelen als die van Jesse minder.

Imagined contact, ofwel denkbeeldig contact, houdt in dat deelnemers zich inbeelden een kort maar goed contact te hebben met iemand die bijvoorbeeld homo is of die 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 (en vooral onder jonge kinderen) zowel impliciete als expliciete vooroordelen verminderen (Miles & Crisp, 2014; Vrdoljak et al., 2024)

Gebaseerd op: Dossier *Wat werkt tegen discriminatie* (Felten & Broekroelofs, 2022)

2.3.2. Wetenschap

Er zijn vier studies gevonden over wetenschap, waarvan er twee ook bij onderwijs meetellen. Twee interventies zijn gericht op verschillende beleidsmaatregelen om meer vrouwen in de top te krijgen van universiteiten (Klenk et al., 2022; Drange, 2023). De ander is een 'intergroup contact' interventie (Cramwinckel et al, 2021) voor studenten met als doel hun houding te verbeteren naar LHBT-personen en een educatie-interventie van Geiser et al. (2022) gericht op medische studenten die zich richt op verminderen van bias op grond van sekse.

2.4. Onderzoeksmethode van geïnccludeerde studies

De interventies in de geïnccludeerde studies zijn in 14 studies op een kwalitatieve manier geëvalueerd, 32 keer op een kwantitatieve manier, en in 11 studies middels mixed methods. De kwalitatieve studies zijn allemaal cross-sectionele studies, op één quasi-experimentele studie na. De kwantitatieve en mixed-methods studies hebben in zes gevallen een cross-sectioneel design en in één geval een longitudinaal design. De overige 36 kwantitatieve en mixed-methods studies (meer dan de helft van het totaal aan geïnccludeerde studies) hebben een vorm van experimenteel design, vaak gebruikmakend van vragenlijsten. Hiervan hadden er vijftien een sterk design met voor- en nametingen en een gerandomiseerde controlegroep. Zeven studies gebruikten wel voor- en nameting en een controlegroep, maar deze was niet willekeurig toegewezen. De overige studies gebruikten wel een voor- en nameting maar geen controlegroep. De cross-sectionele studies maakten gebruik van observaties, interviews, focusgroepen en content analyse. Onderzoek onder de docenten heeft vaak een relatief kleine steekproef, variërend tussen de 9 en 86 docenten. Bij studies onder leerlingen varieert de steekproefgrootte van klein (20-30 leerlingen) tot groot (600-2000 leerlingen), maar de meerderheid van de studies is gedaan onder een steekproef tussen de 70 en 400 leerlingen.

2.5. Onderzoeksresultaten

2.5.1. Positief of negatieve effecten?

Van de 57 studies zijn er negentien waarin geconcludeerd wordt dat de interventie werkt. Daarnaast zijn er nog 27 interventies die deels werken, mogelijk werken, voor een specifieke doelgroep werken of alleen op de korte termijn werken. Soms kan er ook weinig effect worden gemeten door de omstandigheden: dat geldt bijvoorbeeld voor een onderzoek waarin een professionaliseringsaanpak om de diversiteitscompetenties van leraren te vergroten, werd geëvalueerd (Tiekstra et al., 2022). Er werd geen effect gevonden op de competenties van de docenten, maar het traject was door de COVID-19 pandemie niet goed van de grond gekomen. Het merendeel van de interventies heeft dus in meer of mindere mate een positief effect.

Er zijn vijf interventies waarvan wordt geconcludeerd dat ze averechts werken. Allereerst gaat het om een studie naar een interventie uit Duitsland, waarin tijdens de gymlessen meerdere crisissen werden gecreëerd voor de kinderen, zodat hierdoor hun interculturele vaardigheden zouden toenemen (Grimminger-Seidensticker & Möhwald, 2017). Het idee achter deze *Intercultural Movement Education* is dat als kinderen meer leren omgaan met onzekerheid, zij beter leren omgaan met culturele verschillen. Echter, de 'crisis'-situaties zorgden mogelijk juist

voor meer onzekerheid bij jongeren, en dat zorgde er mogelijk juist voor dat zij meer gingen vinden dat mensen uit andere landen zich volledig moesten aanpassen aan hun cultuur. De interventie had dus een averechts effect.

Een andere interventie met een averechts effect was een Finse interventie waarbij verhalen werden voorgelezen over kinderen die een vriendschap hadden met elkaar, terwijl ze ook van elkaar verschilden (Mäkinen et al., 2024). Het gaat dus om een vorm van *vicarious contact*, een aanpak die in andere studies wel een positief resultaat laat zien. Op de groep jongeren die minder gemotiveerd is om vooroordelen te verminderen, omdat zij geen sociale druk ervaren om minder bevooroordeeld te zijn, had deze interventie een averechts effect. Een mogelijke verklaring is dat de jongeren aanvoelden dat de bedoeling was dat zij minder bevooroordeeld werden, en als reactie daarop juist méér bevooroordeeld werden. Het is niet bekend of het lag aan het feit dat de interventie gericht was op jongeren en niet op kinderen. Wel is bekend dat een vergelijkbare interventie onder Finse scholieren (van 13 t/m 19 jaar) meer effect had onder de jongere groep dan de oudere groep jongeren, en bij de oudere groep waren ook negatieve effecten te zien (Liebkind et al., 2014).

Een andere studie die een averechts effect vond, was een studie over een interventie waarbij leerlingen op Ierse middelbare scholen les kregen met als doel vooroordelen over mensen met niet-aangeboren hersenletsel te verminderen (Irwin & Fortune, 2014). In het geval van een contactinterventie (dus iemand ontmoeten met niet-aangeboren hersenletsel), waren er verschillende positieve resultaten. Maar wanneer de leerlingen enkel een presentatie kregen over wat niet-aangeboren hersenletsel is, werd de houding van de leerlingen iets negatiever naar mensen met niet-aangeboren hersenletsel. Een dergelijke onpersoonlijke manier van communiceren over beperkingen is dus mogelijk geen goed idee.

Nog een andere studie die averechtse resultaten laat zien, is een evaluatiestudie van Wilkins (2014), over de wettelijke richtlijnen en inspectiekaders in Groot-Brittannië met betrekking tot racisme, en dan specifiek in de docentenopleidingen. Het onderzoek concludeert dat er een aanzienlijke kloof bestaat tussen de overheidsretoriek over antiracisme en de beleidsuitvoering van instanties die betrokken zijn bij de lerarenopleidingen. Zo blijkt in inspectierapporten de term 'racisme' zelden duidelijk benoemd te worden: in plaats daarvan gebruiken inspecteurs bredere termen zoals 'gelijke kansen' of 'diversiteit', en blijft racisme onbesproken (Wilkins, 2014). Ook blijkt dat inspecteurs weinig aandacht aan dit thema besteden. Soms krijgen opleidingen zelfs een positieve beoordeling op het gebied van gelijkheid, terwijl de kwaliteit juist matig is. In deze studie gaat het dus minder om een concrete interventie, maar meer om beleid dat niet uitpakt zoals bedoeld. Datzelfde is het geval in een studie van Helakorpi et al. (2019) uit Finland over mediators met een Roma achtergrond die worden ingezet in het onderwijs. De bedoeling is dat deze mediators zorgen voor een betere communicatie tussen de school en ouders met een Roma achtergrond, maar ook dat zij zorgen dat er meer kennis komt over de Roma op school en dat zij tolerantie ten aanzien van Roma bevorderen. Echter, mediators met een Roma achtergrond krijgen te maken met veel vooroordelen vanuit zowel leerlingen als medewerkers van de school. De Roma mediators moeten zich als het ware 'bewijzen', wat een grote druk en verantwoordelijkheid bij hen legt. De studie concludeert dat

daarmee de verantwoordelijkheid voor de aanpak van discriminatie onterecht wordt gelegd bij de Roma zelf in plaats van bij de school.

2.5.2. Studies uit Nederland: positieve of negatieve effecten?

Als het specifiek gaat om de Nederlandse studies of studies die deels in Nederland zijn uitgevoerd (negentien in totaal), dan valt op dat de meeste van deze interventies niet concluderen dat de gehele interventie werkt. Dat komt allereerst doordat er veel kwalitatieve studies zijn, of studies met een ander onderzoeksdesign waarmee geen effect is vast te stellen. Dit geldt voor tien studies. Echter is op basis van deze onderzoeken wel iets te zeggen. Zo geven studies die een 'ervaren baat'-benadering gebruiken, een goed beeld of de deelnemers zelf hebben ervaren dat de interventie nuttig was. Dit was zeker het geval bij de ervaren baat-studie naar de interventie *Leergang inclusief onderwijs* van Fawaka Wereldburgerschap (Stobbe et al., 2024), een educatie interventie voor docenten over racisme. Witte docenten ervaren deze interventie vaak als eyeopener voor wat betreft racisme. Ook de cursus *Dialogo onder druk* van stichting School en Veiligheid, ook gericht op educatie van docenten, werd doorgaans als nuttig ervaren door de deelnemende docenten om te leren hoe discriminerende opmerkingen te begrenzen maar er wel over in gesprek te gaan met leerlingen (Broekroelofs & Felten, 2021). Omdat deze onderzoeken niet experimenteel zijn geëvalueerd, kan echter niet met zekerheid worden gesteld dat deze effectief zijn en hoe lang die effecten aanblijven. Maar deze kwalitatieve onderzoeken bieden daar wel eerste aanwijzingen voor.

Van de acht onderzoeken met een design die inzicht kan geven in effect (met name experimenteel design), is er één die duidelijk concludeert dat de interventie werkt. Dat is de interventie die wordt beschreven in Brands et al. (2023), waarbij een experiment is opgezet met fictieve kandidaten onder recruiters van mbo-stagiairs. Hierin is de reguliere manier van het beoordelen van cv's vergeleken met een meer gestructureerde manier van het beoordelen. Bij de reguliere manier gaven de recruiters gewoon aan wat per cv's wat ze er van vonden. Bij de gestructureerde manier werd de recruiters gevraagd om elk onderdeel (opleidingsniveau, werkervaring, stagebeoordeling en taalvaardigheid) afzonderlijk te beoordelen met een cijfer van 1 tot en met 10, voor alle kandidaten. Nadat de recruiters een onderdeel hadden gedaan, gingen ze door na het volgende. Vervolgens werden in de tweede stap de volledige cv's één voor één gepresenteerd, samen met de gegeven beoordeling van ieder onderdeel. Daarna werd de recruiters gevraagd om elke kandidaat te beoordelen volgens dezelfde procedure als in de conventionele methode. De uitkomst was dat de discriminatie die werd gevonden ten aanzien van mannelijke studenten met een Marokkaanse herkomst — die plaatsvindt bij de 'reguliere' manier van beoordelen — verminderd wordt door de meer gestructureerde manier van beoordelen. De interventie is dus effectief. Open blijven vragen over hoe deze interventie in de praktijk ingebed kan worden en wat de effecten dan zullen zijn in de praktijk, maar dat de interventie *an sich* dus tot effect leidt, is dus duidelijk.

De Nederlandse interventie *Homo in de klas!* (voortaan '*Queer in de klas!*'), bedoeld voor gereformeerde scholen om LHBT-acceptatie te vergroten, is geëvalueerd en in verschillende studies zijn de uitkomsten hiervan voor verschillende uitkomstmaten (resultaten) beschreven (Boersma et al., 2019; 2020; 2022), waarbij iedere keer is gekeken naar een andere uitkomstmaat.

Deze contact-interventie waarin leerlingen het ervaringsverhaal horen van iemand die LHBT is, heeft wel effect, maar niet op alle uitkomstmaten. Zo wordt er wel gevonden dat de leerlingen na afloop van de interventie vaker de intentie hebben om contact te hebben met iemand die LHBT is, maar niet om minder te schelden met het woord 'homo' (Boersma et al., 2020), veranderen de religieuze percepties met betrekking tot LHBT niet veel (Boersma et al., 2022), maar er werd wel minder stereotypering gevonden (Boersma et al., 2019). Dat maakt deze interventie daarmee zeker relevant voor de Nederlandse praktijk, ondanks dat deze niet overal effect vond. De interventie ging toen enkel alleen over LHBT (en dus niet over lhbtqia+) maar lijkt inmiddels aangepast te zijn naar lhbtqia+ (zie de [beschrijving in de KIS database](#)).

Ook mogelijk relevant voor de Nederlandse praktijk is *Playground Heroes* (Willems et al., 2024), een interventie voor basisscholen gericht op omstandersgedrag. In Nederland lukte het deze educatie-interventie die ook gericht is op inleving, niet om omstandersgedrag te stimuleren, maar in Schotland wel, en in Nederland was wel effect te zien op het verminderen van angst ten aanzien van moslims. Waarom dat zo is, is niet bekend. De onderzoekers raden een focus aan op een van de discriminatiegronden en meer aandacht voor het specifieke land (Willems et al., 2024). De interventie is inmiddels aangepast en focust nu alleen op de aanpak racisme en het huidige pakket bestaat uit een programma van vier weken en bevat een serious game, een lessenplan, en een lerarentraining, zo blijkt uit de beschrijving in de [KIS database antidiscriminatie-interventies](#).

Een andere Nederlandse interventie met positieve resultaten op basis van kwalitatief onderzoek is het theaterstuk *Leef!* van theater AanZet gericht op inleving met LHBT-personen (Broekroelofs et al., 2020). Ook hiervoor is nog meer onderzoek nodig, met name via een experimenteel design om effect vast te kunnen stellen, maar zijn de eerste inzichten dus positief.

2.5.3. Effectgroottes

In het merendeel van de geïnccludeerde studies werd uitsluitend gerapporteerd of de effecten van de interventies statistisch significant²⁰ waren. In veel gevallen werd een significante verbetering gevonden in kennis, houding of gedrag ten opzichte van gestigmatiseerde groepen. Zo steeg in één studie het percentage respondenten met een adequaat begrip van racisme van 53,2% vóór de interventie naar 58,6% erna. Ook nam het aandeel jongeren dat op alle vragen 'ideale' antwoorden gaf toe tot 20,2%, terwijl het aandeel met uitsluitend 'niet-ideale' antwoorden daalde van 16,4% naar 9,2% (Kingett, Abrams & Purewal, 2017). Daarnaast daalde de kans voor de gemiddelde mannelijke kandidaat met een Marokkaanse migratieachtergrond om niet uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek van 0,31% (conventionele methode) naar 0,05% (gestructureerde methode), terwijl deze kans voor kandidaten zonder tweede moedertaal gelijk bleef op 0,07% voor beide methodes. Ook de kans om niet als goede match met de organisatie te worden gezien, daalde voor deze groep: van 0,25% naar 0,06% bij gebruik van de gestructureerde methode (Brands et al., 2023).

Slechts in vier studies werd expliciet een effectgrootte gerapporteerd. De term *effectgrootte* (of *effect size*)²¹ verwijst naar de sterkte of omvang van een verband of verschil tussen variabelen. Het geeft aan hoe belangrijk of betekenisvol een effect is, los van of het statistisch signifi-

cant is. Gabrielli en collega's (2022) ontdekten dat een schoolprogramma met lessen, gesprekken, rollenspellen en empathie-oefeningen zorgde voor minder onbewuste vooroordelen bij kinderen. Het programma wilde kinderen meer laten leren over migratie, stereotypen laten herkennen en sociale vaardigheden verbeteren die helpen om iedereen gelijk te behandelen. Dit laat zien dat het programma invloed had op hoe kinderen onbewust over andere groepen denken. Dit onderzoek had een middelgroot effect.

Verder onderzochten Makinen et al. (2022) hoe de betrokkenheid van de begeleider invloed heeft op een vicarious contact-interventie in drie landen. Ze vonden dat een meer betrokken begeleider kan helpen om de houding van leerlingen tegenover andere groepen te verbeteren. Ook kken Stathi en collega's (2014) naar een imagined contact-interventie bij kinderen om hun gevoel van verbondenheid met een andere gendergroep te vergroten. Hoewel het effect klein was, laat het zien dat zelfs korte interventies kunnen helpen om groepen dichter bij elkaar te brengen. Tot slot vergeleken Cocco en collega's (2021) het effect van verhalen lezen en video's kijken over groepen in de minderheid, dit had een middelgroot effect. Beide methodes bleken effectief om positieve houdingen bij kinderen te stimuleren.

2.5.4. Korte of lange termijn

Er zijn twintig studies waarbij de vraag of ze op de korte of lange termijn meten niet direct relevant is omdat dit studies zijn waarbij geen meting voorafgaand aan (pre-test) en na afloop van de interventie (post-test) plaats vindt: het merendeel betreft hier kwalitatieve studies, waarbij dit niet gebruikelijk is.

Er zijn 37 studies die wel een meting voorafgaand aan de interventie doen (pre-test) en na afloop van de interventie (post-meting). Er zijn vijftien studies die alleen direct na de interventie het effect ervan meten. Bij een van deze studies is dat ook de enige optie, omdat het gaat om een interventie waarbij recruiters in één experiment cv's beoordeelden volgens twee verschillende methoden: conventioneel en meer gestructureerd (Brands et al., 2023).

Metten op vrije korte termijn

Er zijn elf studies die wel iets later meten maar nog steeds op de vrij korte termijn: vijf studies die één week na afloop van de interventie meten en zes studies die twee weken na afloop meten. Er zijn tien studies die het effect drie weken later of nog langer daarna meten. Dat is dus iets meer dan een kwart van de interventies die een pre- en post-test doen. Soms is het hierbij niet precies duidelijk om hoeveel maanden het precies gaat, zoals bij de studie van Cowan et al. (2023) en de studie van Wiese et al. (2015), maar wel dat het om een enkele maanden gaat. Voor zover na te gaan, is de studie van Breda et al. (2018) waarbij vrouwelijke wetenschappers als zijnde rolmodellen voor de klas kwamen, de studie die de meest lange termijn heeft gemeten: een tot vier maanden. Deze studie laat een positief effect zien op het veranderen van genderstereotypen in de wetenschap. Ook de studie van Vezzali en collega's (2015a) waarin na drie maanden nagegaan is bij deelnemende kinderen, of ze nu meer vrienden hebben met een andere achtergrond dan zichzelf, is een studie die op relatief lange termijn heeft gemeten, in vergelijking met de andere studies. Ook deze studie liet een positief effect zien. In deze interventie werd gewerkt met *extended contact* wat betekende dat leerlingen werd verteld dat zij meededen in een essaywedstrijd over vriendschappen tussen kinderen van

verschillende achtergronden. De kinderen werd ingedeeld in kleine, homogene groepjes en werkten eens per twee weken en in een sessie van twee uur aan hun essay. In de derde sessie ontvingen zij een essay van een ander groepje en moesten ze op een schaal van nul tot tien beoordelen in hoeverre de positieve waarden van vriendschap hierin terugkwamen. Cowan en collega's (2023) deden longitudinaal onderzoek: voorafgaand aan, direct na de interventie en ook nog een keer na een jaar. Ze vergeleken attitudes van leerlingen in klassen zonder en met de interventie. Maar aangezien de data anoniem waren, konden ze niet bestuderen of individuele leerlingen hun houding hadden veranderd door de interventie.

Onduidelijke korte of lange termijn

Tot slot zijn er drie studies met een voor- en nameting waarbij niet precies duidelijk is, wanneer de post-meting is uitgevoerd (Bucx et al., 2015; Gabrielli et al., 2022; Spinner et al., 2021).

2.5.5. Effecten op houding

In totaal zijn er 43 studies die vooral gericht zijn op het veranderen van (enkel) de houding van de deelnemers. We beschrijven hieronder wat de effecten zijn van veel gebruikte typen aanpakken om te zorgen dat mensen zich positiever gaan verhouden tot gestigmatiseerde/gediscrimineerde groepen.

Educatie

Er zijn in totaal negentien studies gevonden naar het effect van educatieve interventies op houding. Hiervan laten vijftien studies een positief, of deels positief effect zien; twee studies rapporteerden geen effectiviteit en twee studies vonden geen of negatieve effecten.

- De meeste educatieve interventies leiden tot meer bewustwording en kennis, maar daadwerkelijke attitudeverandering blijkt minder vanzelfsprekend. Zo tonen Geiser en collega's (2022) aan dat reflectieopdrachten bij geneeskundestudenten helpen zich bewust te worden van genderbias en erover te praten. Maar om echt gedrag te veranderen, is herhaling en diepgaande educatie nodig. Ranieri en Fabbro (2016) benadrukken eveneens het belang van actieve betrokkenheid: als leerlingen kritisch leren kijken naar mediabeelden en stereotypen, worden ze weerbaarder tegen racisme en seksisme.
- Ook onderwijs over thema's zoals de Holocaust kan helpen om empathie en burgerschapszin te ontwikkelen. Hierbij is het van belang dat er voldoende ruimte is voor gesprek en dat de link wordt gelegd met actuele onderwerpen. Zonder die koppeling blijft de invloed op vooroordelen beperkt (Cowan & Maitles, 2023).
- Verder blijkt dat workshops over gendergeweld leerlingen aan het nadenken zetten, maar ook weerstand oproepen, met name bij jongens. Daarom is het belangrijk om ruimte te geven aan emoties en ook aan de oorsprong van de weerstand (Ging et al., 2024).
- Werkvormen die jongeren actief betrekken en aansluiten bij hun belevingswereld, en die verschillen en ervaringen bespreekbaar maken, werken het best (Tiekstra et al., 2022).
- Sport- en kunstprojecten dragen bij aan bewustwording, zolang inclusie en respect voorop staan. Zo evalueerden Moustakas en Kalina (2023) een sportworkshop tegen discriminatie, waarbij een deel van de leerlingen aangaf zich voor te nemen om op te staan tegen discrimi-

natie. Lalani en Bhutta (2019) vonden vergelijkbare resultaten na een educatieve interventie over antisemitisme op Pakistaanse scholen in Groot-Brittannië.

- De houding en vaardigheden van docenten zijn belangrijk voor het succes van onderwijs (Bergamaschi et al., 2022; Wiese et al., 2017). Trainingen zoals Dialoog onder druk helpen hen beter omgaan met gevoelige onderwerpen, maar alleen als er genoeg tijd en ondersteuning is (Broekroelofs & Felten, 2021). Eenmalige trainingen zijn vaak niet genoeg, omdat het effect snel weer verdwijnt.
- Een voorbeeld van een effectieve educatie interventie is het Britse programma *Show Racism the Red Card* (Kingett et al., 2017). Het combineert interactieve workshops met persoonlijke verhalen van sportrolmodellen. De interventie zorgde voor een significante afname van racistische attitudes en stereotypen bij jongeren, vooral bij leerlingen met aanvankelijk negatieve houdingen. Zonder herhaling of structurele inbedding in het onderwijs nemen de effecten na verloop van tijd wel af.
- Ook expliciete scholing over racisme en discriminatie bij toekomstige leerkrachten leidt tot meer kennis en bewustzijn; de interventie *Leergang inclusief onderwijs* van Fawaka Wereldburgerschap, waarin leerlingen veel kennis kregen over racisme en de geschiedenis ervan, ervoeren veel docenten als een eyeopener; ze waren veelal geschokt over de heftige ervaringen van mensen van kleur met racisme in zowel het heden als verleden. Het gesprek roept wel emoties en onzekerheid op, dus het is belangrijk om ruimte te geven aan dialoog en gevoelens (Soeterik et al., 2019; Stobbe et al., 2024). Schoolbrede interventies tegen genderstereotypering werken het best als ze structureel en interactief zijn (Spinner et al., 2021).
- Er zijn ook studies over het verminderen van vooroordelen over ouderen (*ageism*): door kritisch te bespreken hoe ouderdom wordt afgebeeld in de literatuur, bijvoorbeeld onder begeleiding van deskundige docenten (Wohlmann, 2023).
- Ook het stigma over mensen met een beperking kan worden verminderd: zo kan educatie over het hersenletsel in combinatie met persoonlijk contact (met bijvoorbeeld iemand die hersenletselschade heeft) bijdragen aan verminderd stigma (Irwin en Fortune, 2014). Langdurige, interactieve programma's over mensen met een beperking blijken effectief in het verbeteren van zowel bewuste als onbewuste houdingen (Wüthrich et al., 2024).

Intergroup contact (direct contact)

In totaal zijn er elf studies gevonden die zich richten op het effect van *intergroup contact* op houding ten opzichte van groepen. Hiervan tonen tien een (deels) positief effect op houdingen, kennis, empathie of zelfvertrouwen. Slechts één studie laat geen aantoonbare houdingsverandering zien, maar richt zich meer op bewustzijn.

Zo betreft een Nederlandse studie de interventie *Homo in de klas/Queer in de klas*, waarbij een LHBT-gastspreker vertelt over diens ervaringen (Boersma et al., 2019; Boersma et al., 2020). Deze interventie leidt tot een afname van negatieve houdingen en stereotypen bij leerlingen en vergroot hun empathie, vooral doordat zij zich realiseren dat homoseksualiteit niet aan uiterlijk te herkennen is. Tegelijkertijd roept het bespreken van Bijbelteksten over homoseksualiteit sterke emoties op, zoals schrik en verontwaardiging, maar dit heeft geen aantoonbaar effect op houdingsverandering (Boersma, Keuzenkamp & Bucx, 2022).

Een andere studie evalueerde *peer educator* interventies in het VO (Kroneman et al., 2019). Het inzetten van leeftijdsgenoten als voorlichters over seksuele diversiteit leidde tot positievere attitudes tegenover LHBT-leerlingen, vooral bij meisjes. Jongens lieten nauwelijks verbetering zien. De onderzoekers weten niet hoe dit komt, maar een verklaring wordt gezocht in het feit dat de nadruk lag op praten en uitwisselen over persoonlijke thema's en dit minder goed aansloot bij de jongens (Kroneman et al., 2019). In vervolgonderzoek werd gevonden dat empathie werd bevorderd, maar er is niet onderzocht of attitudes blijvend veranderden (Kroneman et al., 2022). Ook in het hoger onderwijs blijkt dat direct contact werkt: studenten die coming-out verhalen hoorden van voorlichters, rapporteerden minder negatieve attitudes, maar dit effect verdween na een week (Cramwinckel et al., 2021). Schoolbrede interventies die voorlichting combineren met lessen omgangsvormen, lerarentraining en ouderbetrokkenheid, zoals beschreven door Bucks en collega's (2015), zorgen voor meer kennis, positievere houdingen en een veiliger klimaat, vooral dankzij het directe contact met ervaringsdeskundigen en structurele aandacht voor diversiteit. Voor genderdiversiteit tonen interventies met vrouwelijke rolmodellen in Franse middelbare scholen aan dat filmpjes en informatie van vrouwelijke ambassadeurs uit de wetenschap bijdragen aan het verkleinen van de genderkloof en interesse in en ambitie voor bètavakken bij meisjes (Breda et al., 2018).

Een andere studie van Shah en collega's (2015) laat zien dat acteurs en trainers met een beperking worden ingezet in het PO en VO. Zij delen hun eigen ervaringen via toneel en interactieve lessen. Dit vergroot de bewustwording bij leerlingen. Het helpt ook om negatieve stereotypen over mensen met een beperking te doorbreken.

Pfetsch en collega's (2022) evalueerden een interventie in Duitsland gericht op sociale vaardigheden en *intergroup contact* tussen kinderen met en zonder vluchtelingenachtergrond. De interventie leidde tot afname van vooroordelen bij beide groepen op korte termijn, maar na acht weken bleef dit effect alleen bestaan bij de kinderen met een vluchtelingenachtergrond. Gedragsintenties veranderden nauwelijks. Tot slot is er een Nederlandse interventie tegen stagediscriminatie in het mbo, waarbij netwerklunches tussen jongeren en ondernemers werden georganiseerd (Prevoo & de Visser, 2024). Jongeren gaven na afloop aan meer zelfvertrouwen te ervaren in gesprekken met ondernemers, terwijl ondernemers aangaven te leren van de motivatie en verhalen van de jongeren. Dit kan mogelijk bijdragen aan vermindering van vooroordelen.

Imagined contact

Alle vier de interventies die gericht zijn op *imagined contact*, laten positieve effecten zien. Uit de onderzoeken blijkt dat *imagined contact*-interventies, waarbij deelnemers zich een positieve ontmoeting met iemand uit een andere groep voorstellen, effectief zijn in het verminderen van vooroordelen en het bevorderen van positieve *intergroup* attitudes bij kinderen en jongeren. Zo laten Vezzali en collega's (2020) zien dat een vorm van *imagined contact*, waarbij kinderen zich niet alleen een positieve interactie, maar ook vriendschap en het opkomen voor een vriend die 'anders' is voorstellen, effectief is in het bevorderen van een betere houding naar gestigmatiseerde groepen. De interventie stimuleerde niet alleen de intentie om contact te zoeken met, en hulp te bieden aan, in dit geval kinderen met een fysieke beperking, maar

leidde er ook toe dat kinderen zonder beperking vaker de intentie hadden om te reageren op buitensluiting en pestgedrag binnen de groep. Birtel en collega's (2019) vonden dat jonge kinderen in de experimentele conditie, vergeleken met de controlegroep, minder vooroordelen vertoonden. Dit uitte zich onder meer in sterkere intenties om contact te hebben met kinderen met een beperking of andere herkomst. Stathi et al. (2014) onderzochten het effect van *imagined contact* op de houding van kinderen ten opzichte van leeftijdsgenoten met een Aziatische achtergrond. De interventie leidde onder meer tot positievere houdingen ten opzichte van leeftijdsgenoten met een Aziatische achtergrond en een grotere bereidheid om contact te maken met deze kinderen. Ten slotte lieten Gabrielli et al. (2022) zien dat een bredere schoolinterventie, waarin *imagined contact* een van de strategieën was, resulteerde in een vermindering van impliciete vooroordelen tegenover migranten bij leerlingen.

Vicarious contact of extended contact

Er zijn vier bestudeerde interventies die gebruik maken van *vicarious contact* of *extended contact*, met als doel om de houding te veranderen (Liebkind, 2014; Mäkinen et al., 2022; Mäkinen et al., 2024 Vezzali et al., 2015). In een onderzoek van Vezzali en collega's (2015b) werden alleen positieve effecten gevonden. Nagegaan werd of het lezen van fictionele boeken (in dit geval Harry Potter), waarin fictieve karakters op fictieve discriminatiegronden worden buitengesloten, leidt tot een verbeterde houding naar werkelijk buitengesloten groepen: migranten, vluchtelingen en homoseksuelen. Dat was inderdaad het geval. Dit was de verwachting vanuit *extended contact*: de hoofdpersoon in het boek heeft vriendschappen met karakters die worden uitgesloten en gediscrimineerd in deze fictieve wereld (kinderen die zijn geboren in een tovenaarsgezin ten opzichte van kinderen die niet zijn geboren in een tovenaarsgezin). Het mechanisme dat de verklaring bood voor deze positieve effecten, was echter inleving. De deelnemers gingen zich meer identificeren met vluchtelingen en dat verklaarde het positieve effect op hun houding naar vluchtelingen.

De andere drie studies die waren gericht op een verandering van houding door *vicarious contact* of *extended contact*, hadden minder positieve resultaten. Een studie van Liebkind (2014) vond wel positieve effecten (contact met mensen met een andere achtergrond, werd belangrijker gevonden) maar er waren ook negatieve effecten: de angst voor mensen met een migratieachtergrond nam toe onder de oudste groepen en niet duidelijk was waarom dat gebeurde. Een studie van Mäkinen en collega's (2024) vond averechtse effecten (zie 'Averechtse effecten') en een andere studie van Mäkinen en collega's (2022) vond geen effect van een *vicarious contact* interventie.

Toch lijkt *vicarious contact* of *extended contact* wel degelijk te kunnen werken om de houding te kunnen veranderen: naast de vier genoemde studies waren er ook studies die zich niet alleen op houding richtten maar ook op gedragsverandering, die wél positieve resultaten rapporteren op houding door middel van *vicarious contact* of *extended contact*. Zoals de studie van Cocco en collega's (2021) waarin kinderen verhalen lazen of een film keken over vriendschap tussen kinderen zonder en met beperking. Of de studie van Birtel en collega's (2019) waarin kinderen (4 tot 6 jaar) werd gevraagd zich voor te stellen en te tekenen dat ze een leuke ontmoeting hebben met een kind met een fysieke beperking, en in de volgende studie met

een Zwart kind. In de laatste studie kregen witte kinderen de opdracht om zich voor te stellen dat ze een brief schrijven aan een Zwart kind. Een andere studie die inzette op gedragsverandering maar die ook positieve effecten op houding rapporteerde is van Vezzali en collega's (2020) en is gericht op het verminderen van validisme. In deze studie namen Italiaanse basisschoolkinderen deel aan een interventie van drie weken, waarbij ze zich een scenario moesten voorstellen waarin ze bevriend raakten met een onbekend kind met een fysieke beperking. Ze stelden zich voor dat ze in verschillende sociale situaties met elkaar omgingen en reageerden op vormen van discriminatie jegens de nieuwe vriend(in). Na elke sessie bespraken de kinderen gezamenlijk wat ze zich hadden voorgesteld. En tot slot gaat het om een studie van Stathi en collega's (2014) die gericht op specifiek het tegengaan van anti-Aziatisch racisme.

2.5.6. Effecten op gedrag

Er zijn relatief weinig interventies die onderzocht hebben of er effecten zijn op gedrag of op gedragsintenties. Bij dat laatste wordt gevraagd welk gedrag de deelnemer zelf zegt te gaan vertonen/van plan is. Het gaat om zestien studies in totaal. Hiervan zijn er echter vier studies die kwalitatief zijn, waardoor er niet met zekerheid uitspraken kunnen worden gedaan over het effect. Een van de studies gaat over het terrein wetenschap; het is de studie van Drange et al. (2023) waarin verschillende maatregelen worden geëvalueerd om na te gaan of deze effect hebben op meer vrouwen aan de top. Hieruit blijkt dat vooral interventies die verantwoordelijkheid beleggen voor beleid, zoals in comités en bij staffunctionarissen, effectief zijn.

Educatie

Er waren vier studies gericht op gedragsverandering die gebruik maakte van de aanpak *educatie* en die een kwalitatieve onderzoeksmethode hadden. Echter, deze studie kwantificeerde vervolgens de antwoorden die de jongeren gaven op open vragen, waardoor er toch enig zicht kwam op effect. Het gaat om een studie van Moustakas en Kalina (2023) die een evaluatie uitvoerden van een sportworkshop tegen discriminatie op PO en VO scholen. De interventie bestond uit een presentatie van begrippen, discussievragen, leerzame sportactiviteiten en klas-sens discussie. Uit de resultaten komt dat 11% van de leerlingen in die open antwoorden liet zien zich voor te nemen om op te komen voor anderen en tegen discriminatie in het verweer te komen, en 10% nam zich voor niet te discrimineren.

Er waren elf kwantitatieve studies gericht op gedragsverandering, die dankzij hun onderzoeksoptzet (experimenteel of longitudinaal) inzicht kunnen geven in effect. Hiervan vinden zeven ronduit positieve resultaten, en vier gemixte resultaten.

Een geheel andere studie waarin een educatie interventie werd geëvalueerd, en die ook positieve resultaten laat zien op gedragsintenties, is van Lalani en Bhutta (2019) en is uitgevoerd op Pakistaanse scholen die gevestigd zijn in Groot-Brittannië. Het ging om een interventie waarin de kinderen, onder andere, leerden over Anne Frank, waarin ze kennis kregen over antisemitisme in WOII en ook de relatie legden met discriminatie in het heden. De interventie zorgde voor een duidelijke afname van discriminerende gedragsintenties.

Een studie van (deels) Nederlandse bodem, die we ook scharen onder educatie keek naar gedragsintenties bij omstandersgedrag. In deze studie van Willems (et al., 2024) wordt in drie landen een game voor kinderen op de basisschool geëvalueerd, waarmee zij leren ingrijpen als omstander bij discriminatie op grond van gewicht, herkomst en religie. De evaluatie laat zien dat in Schotland de kinderen vaker van plan waren om in te grijpen bij discriminatie op grond van gewicht na afloop van de interventie. In Griekenland werden geen effecten gevonden. In Nederland werd geen effect gevonden op gedragsintenties, wat mogelijk komt doordat de bereidheid om in te grijpen al hoog was onder de kinderen. Wel nam de angst ten aanzien van kinderen die moslim zijn af.

Een andere interventie gericht op onder meer het omstanderseffect gaf ook gemixte resultaten. Deze Britse interventie stimuleerde onder meer inleving en kennistoename (Kingett et al., 2017). Resultaat was een beter begrip van racisme en een afname van het op afstand willen houden van moslims. De interventie had echter weinig effect op de omstandersintenties, dus de intentie om in te grijpen bij het zien van racisme.

De interventie die ook bij het terrein van wetenschap is ingedeeld van Geiser en collega's (2023) is ook hier relevant, want deze interventie gericht op geneeskundestudenten kan ook bestempeld worden als 'educatie' interventie. In dit onderzoek werd studenten via groepsdiscussies en reflectievragenlijsten gevraagd om klinische casussen te bespreken die ze waren tegengekomen, met de nadruk op mogelijke genderbias. Het bleek dat deze reflectieve aanpak het bewustzijn van genderbias tijdens het medisch onderwijs vergroot.

Intergroup contact (direct contact)

Er zijn twee op gedragsverandering gerichte studies die gebruik maken van *intergroup contact*. Het betreft allereerst een Nederlandse studie van de interventie *Homo in de klas/Queer in de klas* waarbij iemand die lhbtqia+ is, daarover komt vertellen in de klas (Boersma et al., 2020). De voorlichters en de scholen, en dus de meeste kinderen in de klas, zijn christelijk. De evaluatie liet zien dat door deze contactinterventie de leerlingen wel vaker de gedragsintentie hadden om contact te hebben met iemand die lhbtqia+ is, maar niet om minder te schelden met het woord 'homo'.

Gemixte resultaten zijn er ook bij een studie van Pfetsch en collega's (2022), waarin een interventie wordt geëvalueerd bestaande uit negen onderdelen met kennis, vaardigheden en contact (ook samenwerkingsopdrachten) onder 10- en 11-jarige kinderen in Duitsland. De interventie is erop gericht dat kinderen met en zonder vluchtelingenachtergrond positiever worden naar elkaar. Deze interventie heeft niet alleen de korte termijneffecten gemeten, maar ook de effecten na acht weken. De gedragsintenties veranderen alleen bij de kinderen met een vluchtelingenachtergrond; ook na acht weken. De kinderen zonder vluchtelingenachtergrond veranderen echter veel minder; ook qua houding was er bij hen na acht weken geen effect meer te zien en hun gedragsintenties veranderden ook niet op de korte termijn.

Vicarious contact/extended contact

Er zijn twee op gedragsverandering gerichte interventies die gebruik maken van *vicarious contact/extended contact*. De resultaten daarvan zijn positief. Allereerst is er een studie van Cocco en collega's (2021) waarin kinderen verhalen lezen of een film kijken over vriendschap tussen kinderen zonder en met beperking. Dit zorgde voor een positief effect op de kinderen zonder beperking, onder meer op de gedragsintentie om te spelen met kinderen met een beperking. Er was één studie die niet alleen gedragsintenties bevroeg, maar ook vroeg naar daadwerkelijk veranderd gedrag. Het gaat om een studie van Vezzali en collega's (2015a). De betreffende interventie betrof een *extended contact* interventie: de kinderen (zonder migratieachtergrond) gingen aan de slag om in groepjes samen te schrijven over vriendschappen die zij hadden met kinderen met een migratieachtergrond. Zo wisselden de kinderen samen uit over dit onderwerp. De kinderen zonder migratieachtergrond die dit gedaan hadden, hadden drie maanden later meer vriendschappen met kinderen met een migratieachtergrond.

Imagined contact

Drie andere studies vonden positieve effecten van interventies die gebruikmaken van *imagined contact* (ofwel denkbeeldig contact) op de gedragsintentie om vaker om te gaan met kinderen waar eerder vooroordelen over waren. Het gaat om een studie van Birtel en collega's (2019) gericht op het verminderen van anti-Zwart racisme en gericht op het verminderen van validisme, en een studie van Vezzali et al. (2020) gericht op het verminderen van validisme. Tevens gaat het om een studie van Stathi et al. (2014) gericht op specifiek het tegengaan van anti-Aziatisch racisme. In deze interventie kregen leerlingen foto's van leuke activiteiten (zoals een schommel) en plekken (zoals het strand) te zien. De kinderen kregen ook een foto van zichzelf en een foto van een kind met een Aziatische herkomst met hetzelfde gender als zichzelf (iedere sessie een ander kind) te zien. Ze kregen ook enige info over het kind met een Aziatische achtergrond. De witte kinderen werden gestimuleerd om zich voor te stellen dat ze leuke dingen gingen doen met dit kind met een Aziatische achtergrond en vrienden werden. Door middel van vragen bedachten de kinderen een verhaal over deze nieuwe vriendschap. Na afloop rapporteerden de kinderen niet alleen een positievere houding ten opzichte van kinderen met een Aziatische achtergrond, maar ook een grotere bereidheid om contact te maken met kinderen met een Aziatische achtergrond.

Structuring

Verder is het structureren van beslissingsprocessen als type aanpak onderzocht. Een Nederlandse studie van Brands et al. (2023) over de selectie bij mbo-stages, vond hiermee positieve effecten. Er is een experiment opgezet met fictieve kandidaten onder recruiters van mbo-stagiairs en hierin is de reguliere manier van het beoordelen van cv's vergeleken met een meer gestructureerde manier van het beoordelen van cv's. De recruiters moesten bij beide manieren van beoordelen onder meer aangeven of ze deze kandidaat zouden uitnodigen. Het bleek dat de gestructureerde manier van beoordelen ervoor zorgt dat de kans voor de gemiddelde Marokkaanse mannelijke kandidaat stijgt om uitgenodigd te worden voor een gesprek. In andere woorden: de discriminatie jegens mannelijke studenten van Marokkaanse herkomst die werd gevonden bij de reguliere manier van beoordelen, werd verminderd door de meer gestructureerde manier van beoordelen.

2.5.7. Interventies tegen institutionele discriminatie

Er zijn slechts drie tot vier interventies gevonden die niet zo zeer gericht zijn op het veranderen van houding en gedrag van individuele personen, maar meer op het veranderen van werkwijzen, beleid, processen, et cetera. Met andere woorden interventies die zich richten op het verminderen van institutionele discriminatie (Felten et al., 2021). Het gaat allereerst om een studie van Wilkins (2014), van de wettelijke richtlijnen en inspectiekaders in Groot-Brittannië met betrekking tot racisme en dan specifiek in de docentenopleidingen. Het onderzoek concludeert dat het beleid in de praktijk niet uitpakt zoals bedoeld. Ook al moet het thema racisme meer aandacht krijgen in de docentenopleidingen, het blijft vaak onbesproken.

Een andere studie naar beleid, betreft een studie van Klenk et al. (2022) naar onderliggende mechanismen die vrouwelijke leiders in het hoger onderwijs beïnvloeden. In het onderzoek worden vier landen – Duitsland, Noorwegen, Polen en Zweden – vergeleken wat betreft belangrijke faciliterende en belemmerende factoren voor vrouwen in de academische wereld. Dit is gedaan door het overheidsbeleid te bestuderen. De resultaten van het artikel laten zien dat nationaal beleid kan helpen om vrouwen in topposities te krijgen, maar dat de historische context en gendernormen ook meespelen.

Ook de studie over stagemachting op grond van objectieve criteria (Prevoo et al., 2024) wordt gezien als een evaluatie van een beleidsmaatregel, namelijk een beleid dat is ingevoerd in het mbo om stagediscriminatie te verminderen. Dit onderzoek gaat echter niet over de effecten van deze beleidsmaatregel, maar meer over de beleving. Er komt onder andere naar voren dat studenten zowel voor- als nadelen zien van matching door de school, maar dat ze over het algemeen tevreden zijn over het proces. Ook komt naar voren dat leerbedrijven over het algemeen tevredenheid ervaren met het matchingsproces van studenten. Zowel studenten als leerbedrijven geven aan dat de voorbereiding op de stage beter kan. Zij wijzen er ook op dat vooroordelen tijdens de selectie nog steeds een rol kunnen spelen en dat – eenmaal gematcht en aan een stage begonnen – studenten op de werkvloer alsnog met discriminatie te maken kunnen krijgen. De studie over van Brands et al. (2023) over stagediscriminatie verminderen onder recruiters van mbo-stagairs, valt eventueel ook nog te beschouwen als een interventie die vooral gericht is op het verminderen van institutionele discriminatie. In dat geval tellen we er vier. Recruiters gaan in deze studie cv's van studenten op een andere manier beoordelen, waardoor discriminatie jegens mannelijke studenten van Marokkaanse herkomst afneemt.

2.6. Studies die afvielen maar mogelijk wel relevant zijn

2.6.1. Literatuurstudies en studies van buiten Europa

We hebben geen literatuurstudies meegenomen, omdat het hiervan niet duidelijk is wat de kenmerken zijn van de bestudeerde onderzoeken. Dat kan echter betekenen dat er literatuurstudies niet zijn geïnccludeerd, die mogelijk wel relevant zijn voor de aanpak van discriminatie op de OCW-terreinen. Dit heeft ook te maken met de afbakening op het criterium West-Europese studies: er zijn verschillende literatuurstudies die niet deze afbakening gebruiken en bijvoorbeeld ook studies meenemen uit andere landen. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) naar wat werkt om vooroordelen (en discriminatie) te verminderen en te voorkomen onder kinderen op de basisschoollleeftijd. In dit rapport *Opgroeien zonder vooroordelen: wat kan je doen als basisschool?* (Felten et al., 2020), staat op basis van meer dan honderd wetenschappelijke peer reviewed studies beschreven wat wel en niet werkt en worden er concrete aanpakken genoemd voor de aanpak van discriminatie op basisscholen. Een groot deel van deze studies komt uit de Verenigde Staten en Australië en die studies zijn dus niet meegenomen in deze review. Het rapport zelf valt ook buiten deze review omdat het een literatuurstudie is, maar biedt desalniettemin concrete aanknopingspunten voor de aanpak van discriminatie op scholen.

2.6.2. Wat-werkt-kennis buiten de OCW-domeinen

Er bestaat ook kennis over wat werkt die niet terrein-specifiek is. Ook dat valt buiten deze review, want er is alleen gezocht op de OCW-terreinen. Neem bijvoorbeeld de 'contacttheorie' van Allport (1954): er liggen vele studies hierover, en dit contact wordt toegepast in bijvoorbeeld de kunstsector. Zie bijvoorbeeld het rapport *Ontmoeting tijdens een kunstzinnige activiteit tussen mensen die van elkaar verschillen in herkomst en religie* over hoe vooroordelen kunnen verminderen door middel van het doen van kunstzinnige activiteiten (Kros & Felten, 2020). Maar dit geldt net zo goed voor het onderwijs: ook hier kan ontmoeting worden gestimuleerd tussen kinderen die van elkaar verschillen, om vooroordelen te verminderen (zie Felten et al., 2020). Hoe discriminatie effectief verminderd kan worden, is dus niet altijd terrein gebonden. Het is daarom zinnig om ook te kijken naar onderzoek naar wat hierin werkt in het algemeen, zoals het dossier *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?*, waarin op basis van meer dan 330 wetenschappelijke peer reviewed studies wordt beschreven wat wel en niet werkt bij het verminderen van verschillende vormen van discriminatie (Felten & Broekroelofs, 2022). Of de checklist en bijhorende onderbouwing met op een rij wat volgens de wetenschap werkt om discriminatie tegen te gaan jegens personeel en sollicitanten, de zogenaamde 'Gouden Standaard' voor werkgevers (Felten et al., 2025). En aan internationale reviews zoals die door Hsieh et al. (2022): een meta-analyse van (internationale) onderzoeken uit de praktijk naar wat werkt, en wat niet, om vooroordelen te verminderen. Dit type onderzoeken kan houvast bieden bij de aanpak van discriminatie in de praktijk.

2.7. Kansrijke interventies zonder (openbaar) evaluatieonderzoek

Er zijn veel meer interventies beschikbaar op de OCW-terreinen die niet beschreven staan in openbare evaluatiestudies. In de [Database antidiscriminatie-interventies | KIS](#) van KIS staan meer dan 65 antidiscriminatie-interventies, waarvan een deel op de OCW-terreinen. In deze database met antidiscriminatie-interventies zijn interventies opgenomen die in de Nederlandse praktijk gebruikt worden en waarvan de kern van de interventie, zoals beschreven door de ontwikkelaar zelf in de vorm van een *theory of change*, ofwel verandertheorie (Birckmayer & Weiss, 2000), goed is onderbouwd met wetenschappelijk onderzoek. Bij een goede beoordeling door KIS-onderzoekers van deze verandertheorie is deze interventie opgenomen in de database. Het is door KIS echter niet beoordeeld of de interventies effectief zijn. De interventies zijn dus kansrijk, maar het is niet bekend of deze ook daadwerkelijk effectief zijn.

We beschrijven hieronder de interventies uit de KIS database op de OCW-terreinen, we noemen hierbij alleen die antidiscriminatie-interventies die niet meegenomen zijn in review 2. Tot slot zullen we nog beschrijven welke interventies er beschikbaar zijn in de databanken van Movisie, van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het Rijkinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM).

2.7.1. Onderwijs

Er zijn in totaal 33 interventies gevonden in de [Database antidiscriminatie-interventies | KIS](#) die gaan over onderwijs.

Voor docenten

Voor docenten zijn er elf interventies, naast de twee interventies die al in review 2 aan bod komen, namelijk de *Leergang inclusief onderwijs* van Fawaka (Stobbe et al., 2024; Soeterik et al., 2019) en *Dialogo onder druk* van stichting School en Veiligheid (Broekroelofs & Felten, 2021). Deze staan daarom niet in het schema opgenomen.

Vijf van de elf interventies gaan over discriminatie in algemene, brede zin. Slechts één interventie gaat specifiek over discriminatie op grond van beperking en geen enkele gaat over leeftijdsdiscriminatie.

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/vorm van discriminatie
Deconstruct the box: whiteness KIS	Bouwen aan Inclusie (Crystal Hassell)	Herkomst, huidskleur
Training Cultuursensitief werken KIS	Mindstone (Mehmet Simsek)	Herkomst, huidskleur, religie
Antiracisme masterclass KIS	Meer kleur in de media (Chanel Lodik)	Herkomst, huidskleur, religie
Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop KIS	Şeydâ Buurmanvisor en trainer	Herkomst, huidskleur, religie

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/vorm van discriminatie
<u>Wij zijn een inclusieve school - Diversae KIS</u>	Diversae	Herkomst, huidskleur, religie
<u>Workshop 'gender en seksuele diversiteit' voor docenten KIS</u>	Violet Diversity & Inclusion	Seksuele diversiteit, sekse- en genderdiversiteit
<u>Geboortespel - Schiedams Lef KIS</u>	Schiedams Lef	Seksuele diversiteit, sekse- en genderdiversiteit
<u>ProkkelOpPad KIS</u>	Stichting Prokkel	Beperking
<u>Interactieve workshop Online Haat KIS</u>	TMI	Discriminatie breed
<u>Training 'Reageren op vooroordelen en discriminatie' KIS</u>	Anne Frank stichting	Discriminatie breed
<u>Speaking Up: Omstanderinterventie KIS</u>	IVY by Sexmatters	Discriminatie breed
<u>Fyjas racisme en discriminatie keurmerk KIS</u>	Fyjas	Discriminatie breed
<u>Met Andere Ogen Inclusie Route, een interventie voor teams - Critical Mass KIS</u>	Critical Mass	Discriminatie breed

Voor PO-leerlingen

Voor PO-leerlingen zijn er twaalf interventies. Daarnaast komt één interventie al in review 2 aan bod, namelijk *Playground Heroes* (Willems et al., 2024). Er is één interventie die alleen in een bepaalde regio wordt gegeven, deze staat aangegeven met *.

Van de twaalf interventies gaan er twee over discriminatie in brede zin, maar er zijn daarnaast ook nog interventies die bijna alle gronden noemen, zoals de workshop *Wie ben jij?* Er is slechts één interventie specifiek over discriminatie op grond van beperking en geen enkele over leeftijdsdiscriminatie.

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/vorm van discriminatie
<u>Workshop Wie ben jij? KIS</u>	Stichting Kasuaris	Herkomst, huidskleur, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit, beperking
<u>Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop KIS</u>	Şeydâ Buurmanvisor en trainer	Herkomst, huidskleur, religie
<u>Säid en Lody KIS</u>	Säid & Lody	Herkomst, huidskleur, religie, leeftijd
<u>Rise Up! jr. KIS</u>	The House of Grace	Herkomst, huidskleur,
<u>Gelijk = Gelijk? - Diversion KIS</u>	Diversion	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/vorm van discriminatie
Mystery Guest- WAARD kenniscentrum voor inclusie KIS*	WAARD kenniscentrum voor inclusie	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Sint en Piet - Nederland Wordt Beter KIS	Nederland wordt beter	Huidskleur
Lespakket Nederlands Slavernij-verleden & Racisme - Nederland Wordt Beter KIS	Nederland wordt beter	Huidskleur
De LEF Kist - Schiedams Lef KIS	Schiedams Lef	Seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit, religie
Astra op Ontdekking KIS	COC Nederland	Seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Interactieve workshop Online Haat KIS	TMI	Discriminatie breed
Lesmethode Krachtbronnen - Creathon KIS	Creathon	Discriminatie breed

Voor VO-leerlingen

Voor VO-leerlingen is één interventie gevonden in de database van KIS die al meegenomen is in review 2, namelijk de interventie *Homo in de klas/Queer in de klas* (Boersma et al., 2019; 2020; 2022). Daarnaast zijn er nog veel interventies te vinden voor VO-leerlingen, namelijk achttien. Een groot deel daarvan wordt ook aangeboden aan het PO; een klein deel ook aan docenten. Er zijn twee interventies die alleen in een bepaalde regio worden gegeven, deze staan aangegeven met *.

Van de achttien interventies gaan er vier over discriminatie in brede zin, maar er zijn daarnaast ook interventies over bijna alle gronden, zoals de workshop *Wie ben jij?* Op leeftijdsdiscriminatie is er slechts één interventie en over discriminatie op grond van beperking slechts drie.

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/vorm van discriminatie
Workshop Wie ben jij? KIS	Stichting Kasuaris	Herkomst, huidskleur, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit, beperking,
Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop KIS	Şeydâ Buurmanvisor en trainer	Herkomst, huidskleur, religie
Saïd en Lody KIS	Saïd & Lody	Herkomst, huidskleur, religie, leeftijd
Rise Up! jr. KIS	The House of Grace	Herkomst, huidskleur,
Radiculous KIS	Stichting Antipesto	Herkomst, huidskleur, religie

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/vorm van discriminatie
Gelijk = Gelijk? - Diversion KIS	Diversion	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Mystery Guest- WAARD kenniscentrum voor inclusie KIS*	WAARD kenniscentrum voor inclusie	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Sint en Piet - Nederland Wordt Beter KIS	Nederland wordt beter	Huidskleur
Lespakket Nederlands Slavernij-verleden & Racisme - Nederland Wordt Beter KIS	Nederland wordt beter	Huidskleur
Gelijk = Gelijk? - Diversion KIS	Diversion	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Uit de kast - Tumba KIS*	Tumba, discriminatie.nl	Seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Stories That Move - Anne Frank Stichting KIS	Anne Frank stichting	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Geboortespel - Schiedams Lef KIS	Schiedams Lef	Seksuele diversiteit, sekse- en genderdiversiteit
ProkkelOpPad KIS	Stichting Prokkel	Beperking
Living Library KIS	Jongeren voor Uitwisseling en Begrip	Discriminatie breed, beperking
The Digital Us KIS	Sharing Perspectives Foundation	Discriminatie breed
Interactieve workshop Online Haat KIS	TMI	Discriminatie breed
WHY Basics KIS	Creathon	Discriminatie breed

Voor studenten

Voor studenten in het hoger onderwijs en in het mbo zijn er veertien interventies gevonden. Geen van deze interventies komt ook voor in review 2. Van de veertien interventies gaan er drie over discriminatie in brede zin. Op grond van beperking zijn er slechts twee interventies.

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/ vorm van discriminatie
Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop KIS	Şeydâ Buurmanvisor en trainer	Herkomst, huidskleur, religie
Keti Koti Tafel KIS		Herkomst, huidskleur, religie
Open deur?! KIS	Anne Frank stichting	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, sekse- en genderdiversiteit

Naam interventie	Uitvoerder	Discriminatiegronden/ vorm van discriminatie
Saïd en Lody KIS	Saïd & Lody	Herkomst, huidskleur, religie, leeftijd
Radiculous KIS	Stichting Antipesto	Herkomst, huidskleur, religie
Mystery Guest- WAARD kenniscentrum voor inclusie KIS*	WAARD kenniscentrum voor inclusie	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
Geboortespel - Schiedams Lef KIS	Schiedams Lef	Seksuele diversiteit, sekse- en genderdiversiteit
ProkkelOpPad KIS	Stichting Prokkel	Beperking
Living Library KIS	Jongeren voor Uitwisseling en Begrip	Discriminatie breed, beperking
Stories That Move - Anne Frank Stichting KIS	Anne Frank stichting	Herkomst, huidskleur, religie, seksuele diversiteit, gender- en sekse diversiteit
ProkkelOpPad KIS	Stichting Prokkel	Beperking
Living Library KIS	Jongeren voor Uitwisseling en Begrip	Discriminatie breed, beperking
The Digital Us KIS	Sharing Perspectives Foundation	Discriminatie breed
Met Andere Ogen Inclusie Route, een interventie voor teams - Critical Mass KIS	Critical Mass	Discriminatie breed

2.7.2. Cultuur

Er zijn geen interventies in de database die specifiek bedoeld zijn voor de cultuursector. Maar er zijn wel interventies die bedoeld zijn voor de arbeidsmarkt en daarmee voor iedere werkgever, dus ook voor werkgevers in de cultuursector. Het gaat om negen interventies over werving en selectie, achttien interventies over omgangsvormen op de werkvloer, negen interventies gericht op leidinggevendenden ('leiderschap'), vier op doorstroom ('promotie') en vijftien over alle of verschillende facetten van de arbeidsmarkt/werkvloer ('arbeidsmarkt algemeen').

2.7.3. Wetenschap

Er zijn geen interventies in de database die specifiek bedoeld zijn voor de wetenschap. Maar er zijn wel interventies die bedoeld zijn voor de arbeidsmarkt en daarmee voor iedere werkgever, dus ook voor werkgevers in de wetenschappelijke wereld. Het gaat om negen interventies over werving en selectie, achttien interventies over omgangsvormen op de werkvloer, negen interventies gericht op leidinggevendenden ('leiderschap'), vier op doorstroom ('promotie') en vijftien over alle of verschillende facetten van de arbeidsmarkt/werkvloer ('arbeidsmarkt algemeen').

2.7.4. Interventies in de databanken

Interventies in de databanken van Movisie (databank Sociale Interventies), van het NJI (Effectieve jeugdinterventies) en de databank van het RIVM (Loket Gezond leven) leveren nog weinig extra interventies op. In de databank van het NJI, komt één interventie naar voren bij de zoekterm 'discriminatie' maar deze blijkt niet te gaan over discriminatie maar over het voorkomen van radicalisering onder islamitische jongeren. Ook zoektermen als 'racisme' leveren geen resultaten op. De zoekterm 'LHBT' levert wel een concreet resultaat op, namelijk de interventie van COC Nederland *Gender And Sexuality Alliances op school*, ofwel de GSA's. GSA's zijn allianties waarin lhbtqia+ en niet-lhbtqia+ jongeren zich inzetten voor een school waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Of deze interventie effectief is in de Nederlandse context is niet bewezen. Wel is deze interventie beoordeeld als 'goed onderbouwd', wat betekent dat aan de hand van wetenschappelijke kennis plausibel is gemaakt dat deze effectief zou kunnen zijn. Een andere interventie gericht op seksuele en genderdiversiteit in de drie genoemde databanken is *SchoolsOUT - sekuele en genderdiversiteit op school* van de GGD Gelderland-Zuid. Doel is onder meer het creëren van een veilig en lhbtqia+ positief schoolklimaat. Net als de GSA's, is deze interventie erkend als 'goed onderbouwd'. Uit de websites van beide organisaties²² is op te maken dat de beide interventies inmiddels gericht zijn op lhbtqia+ en niet, zoals nog in de databanken staat, slechts een deel van die letters.

Hoofdstuk 3: de hiaten

Auteurs Suzan de Winter-Koçak, Maxime Yenga, Maxime van de Gevel (Verwey-Jonker instituut) en Hanneke Felten, Jolien Geerlings, Fayaaz Joemmanbaks (Movisie)

In dit hoofdstuk beschrijven we welke belangrijke hiaten naar voren zijn gekomen. Het gaat over hiaten in de kennis over de aard en prevalentie op de OCW-terreinen (review 1) en om over hiaten in de kennis over de aanpak van discriminatie op de OCW-terreinen (review 2). Dit hoofdstuk geeft daarmee een overzicht van de ontbrekende onderzoeken als het gaat om (de aanpak van) discriminatie op de OCW-terreinen.

3.1. Wat we niet weten over de aard en omvang van discriminatie op OCW-terreinen

In deze alinea beschrijven we de kennislacunes die wij op basis van de gevonden onderzoeken in review 1 hebben gesignaleerd op het vlak van prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie en racisme binnen de OCW-terreinen. We benoemen lacunes wat betreft thematiek, terrein en subterrein, en qua discriminatiegrond en -vorm (aard).

3.1.1. Onderwijs

Hiaat 1: Weinig onderzoek gevonden naar prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie binnen het speciaal onderwijs en praktijkonderwijs

Er is slechts één kwantitatief (Scholte et al., 2016) en één kwalitatief onderzoek (Hogeboom & Scholten, 2022) gevonden naar discriminatie waarbij ook het speciaal onderwijs is meegenomen, maar dit geeft geen inzicht in de prevalentie van ervaren discriminatie onder specifiek leerlingen op het speciaal onderwijs. We weten dus niet goed of deze leerlingen meer of minder te maken krijgen met discriminatie dan leerlingen die niet op het speciaal onderwijs zitten. Hogeboom en Scholten (2022) hebben zich met name gericht op de ervaringen van dove en slechthorende leerlingen met discriminatie. Maar verder is er in zeer geringe mate onderzoek gedaan naar discriminatie binnen het speciaal onderwijs. Ook bij het praktijkonderwijs weten we niet wat specifiek onder deze leerlingen speelt voor wat betreft discriminatie.

Hiaat 2: Weinig onderzoek gevonden naar prevalentie, aard, beleving en risicofactoren onder studenten en personeel in het hoger en middelbaar beroepsonderwijs, met uitzondering van stagediscriminatie

Er is weinig onderzoek gevonden naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie onder studenten en personeel van universiteiten en hbo- en mbo-instellingen. Uitzondering hierop is specifiek onderzoek naar stagediscriminatie in het hbo en toegang tot werk na de stage (Klooster et al., 2020). Binnen het mbo zien we een vergelijkbaar beeld. Ook daar is er weinig onderzoek gevonden over prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van

zowel studenten als personeel. Een grote uitzondering daarbij is dat er uitgebreid onderzoek bestaat (hetzij ook met zekere beperkingen met betrekking tot prevalentie, aard, beleving en risicofactoren) over specifiek stagediscriminatie, over zowel discriminatie bij het solliciteren naar een stageplek, discriminatie tijdens de stageperiode als na de stageperiode. Aanvullend wordt in de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden gevraagd naar de ervaren discriminatie onder (onder andere) mbo-personeel en de grond voor deze ervaring (Van den Heuvel & De Vroome, 2022; 2023), maar dit onderzoek geeft slechts een beperkt beeld van de problematiek.

Hiaat 3: Geen specifiek onderzoek beschikbaar over prevalentie, aard, beleving en risicofactoren onder studenten in het wetenschappelijk onderwijs

Er zijn geen specifieke onderzoeken gevonden naar de mate waarin studenten in het wetenschappelijk onderwijs discriminatie en/of racisme ervaren, op een factsheet na. Maar daar is geen onderliggend onderzoeksrapport bij gevonden. Het wetenschappelijk onderwijs wordt soms wel in onderzoeken naar discriminatie binnen het brede onderwijs meegenomen.

Een voorbeeld hiervan is het onderzoek *Ervaren discriminatie in Nederland II* van Andriessen en collega's (2020), waaruit bleek dat 23% van de universitaire studenten (t.o.v. 8% van de mbo-studenten en 7% van de hbo-studenten) stagediscriminatie hadden ervaren in het voorafgaande jaar. Naar de prevalentie van discriminatie onder wetenschappelijk personeel is wel onderzoek gevonden (Totta, 2019), maar hierin wordt niet precies duidelijk wie op welke grond en in welke context en door wie gediscrimineerd wordt.

3.1.2. Cultuur

Hiaat 1: Geen of beperkt onderzoek beschikbaar naar prevalentie, aard, beleving en risicofactoren in de brede cultuursector

Met uitzondering van media, muziekindustrie en musea, is er vanuit onderzoek niets bekend over de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie en racisme in de brede cultuursector. En binnen de terreinen waar wél onderzoek naar is gedaan, is er desondanks nog steeds beperkt zicht op de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren. Zo is er niets bekend over de aard van discriminatie-ervaringen binnen de muziekindustrie, en was het onderzoek binnen de media juist heel specifiek: de onderzoeken hebben alleen betrekking op de publieke omroep en het frame dat gebruikt wordt in media-uitingen.

3.1.3. Wetenschap

Hiaat 1: Alleen specifiek beeld van prevalentie, en zeer beperkt beeld van aard

Uit bestaand onderzoek kan geen overkoepeld beeld gegeven worden van de prevalentie van discriminatie op het terrein wetenschap. De onderzoeken die hierover wel uitspraken doen, gaan over zeer specifieke settingen, zoals discriminatie binnen een onderzoeksinstituut, en richten zich alleen op medewerkers en niet op studenten.²³ Deze geven geen precies beeld van welke groepen (studenten en medewerkers met een migratieachtergrond, met een beperking, die lhbtq+ zijn, et cetera) precies gediscrimineerd worden. De informatie over de aard blijft in bestaand onderzoek aan de oppervlakte.

3.1.4. Overkoepelend

Hiaat 1: Niet alle discriminatiegronden structureel en longitudinaal onderzocht

De focus van onderzoek naar discriminatie en racisme ligt op het brede onderwijsterrein, en specifiek op het PO, VO en deels mbo (alleen stagediscriminatie). Binnen deze onderzoeken worden er uitspraken gedaan over de discriminatiegronden, maar daar zijn de onderzoeken selectief in. Er is geen sprake van structureel onderzoek naar alle discriminatiegronden, vaak wordt daar een selectie in gemaakt. Dit zorgt ervoor dat veel discriminatiegronden buiten beeld blijven. Het vaakst is er onderzoek gedaan naar herkomst en/of huidskleur en religie. Geslacht en/of gender, seksuele oriëntatie en leeftijd komen in veel mindere mate voor. Over de andere discriminatiegronden nationaliteit, burgerlijke staat, beperking, arbeidsduur en zwangerschap is niets bekend binnen het onderwijs.

Kortom: van bepaalde groepen weten we niet wat de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren is van discriminatie-ervaringen op de OCW-terreinen: zo weten we dit niet ten aanzien van intersekse of asexuele personen. Dit lijkt vanaf 2014 niet onderzocht te zijn op de OCW-terreinen. Van antiziganisme weten we alleen iets met betrekking tot representatie in de media. Dat betekent dat er geen enkel zicht is op de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie van Roma en Sinti in het onderwijs en in de wetenschap of in de culturele sector anders dan de media. Ook is opvallend dat er geen landelijk beeld is van de prevalentie van ervaren discriminatie van kinderen die moslim zijn in het PO. Tot slot valt op dat er niet altijd periodiek of longitudinaal wordt gemeten, waardoor het onduidelijk is hoe de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie zich ontwikkelen over tijd. Zo wordt er bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar wat docenten waarnemen aan moslimdiscriminatie, maar omdat dit niet herhaald wordt, is het onduidelijk of dit toeneemt, afneemt of stabiliseert.

Hiaat 2: Interactie tussen verschillende discriminatiegronden ontbreekt in houding onderzoek

Zoals ook elders in het rapport vermeld, worden alleen specifieke discriminatiegronden onderzocht. Maar intersectionaliteit, bijvoorbeeld de interactie tussen de verschillende discriminatiegronden, ontbreekt geheel in bestaand onderzoek. Wanneer onderzoekers wél meerdere gronden meenemen in een onderzoek, behandelen ze deze vaak los van elkaar en kijken ze niet naar het interacterende effect van discriminatie op meerdere gronden tegelijk, wat specifieke vormen van discriminatie teweeg kan brengen (met uitzondering van Velseboer & Scholten, 2023). Enkel wordt in sommige gevallen gekeken naar genderverschillen in het ervaren van discriminatie op specifieke gronden. Dit zorgt ervoor dat de ervaringen van personen met meerdere gestigmatiseerde identiteiten met deze specifieke vormen van discriminatie binnen het OCW-domein onzichtbaar blijven in onderzoek. Kortom: veel onderzoeken behandelen discriminatie eendimensionaal. Hierdoor ontstaat een onvolledig beeld van ervaringen van uitsluiting.

Hiaat 3: Diversiteit binnen discriminatiegronden wordt nauwelijks onderzocht, geadresseerd of als beperking van het onderzoek gerapporteerd

Tot slot als aansluiting op eerdere hiaten, is het niet alleen zo dat gronden selectief worden

meegenomen in bestaand onderzoek, maar ook dat er selectief om wordt gegaan met de diversiteit van de populatie binnen deze gronden. Als voorbeeld: bij discriminatie op grond van herkomst en/of huidskleur is er weinig onderzoek gevonden naar ervaren discriminatie onder Aziatische Nederlanders (alleen het onderzoek van Feddes et al., 2024) en beperkt onderzoek naar ervaren discriminatie onder Zwarte Nederlanders. Verschillende onderzoeken splitsen discriminatie op grond van herkomst niet uit naar verschillende subgroepen. Ook geeft bestaand onderzoek bijvoorbeeld geen inzicht in verschillen in de discriminatie-ervaringen tussen personen waarvan zichzelf of de ouders gemigreerd zijn naar Nederland en personen (of hun ouders) die afkomstig zijn uit (voormalige) koloniën van Nederland. Andere voorbeelden zijn: binnen de lhbtqia+ groep gaat het in onderzoek in geen enkel onderzoek specifiek niet over interseksue en aseksuele personen. Ook binnen onderzoek naar genderdiscriminatie wordt er alleen binair onderzoek gedaan, met de tweedeling man/vrouw.

Hieraan verwant is het probleem dat in veel onderzoeken onzichtbaar blijft hoe vaak bepaalde gestigmatiseerde of gediscrimineerde groepen discriminatie meemaken. Er wordt bijvoorbeeld wel vaak gevraagd naar hoe vaak iemand discriminatie heeft ervaren en op welke grond. Maar wat in lang niet alle onderzoeken duidelijk wordt is hoe vaak bepaalde groepen te maken hebben met discriminatie. Bijvoorbeeld: hoe vaak krijgen lhbtqia+ personen te maken met discriminatie op grond van seksuele oriëntatie, seks en genderidentiteit? Of hoe vaak krijgen mensen met een migratieachtergrond te maken met discriminatie op grond van afkomst? Dat is niet altijd duidelijk.

Hiaat 4: Beperkt inzicht in de context van de discriminatie-ervaring(en)

Binnen het gevonden onderzoek naar discriminatie in het onderwijs (en met name binnen PO, VO en mbo), is er weinig zicht op de context van de ervaring(en). De discriminatie-ervaring wordt vrij algemeen beschreven: het is vaak onduidelijk wie de pleger is, of er omstanders bij betrokken waren en in welke setting de ervaring voorkwam.

Hiaat 5: Geen verdiepend inzicht in de impact en gevolgen van discriminatie

Bij iets minder dan de helft van alle geïncludeerde publicaties wordt er niet stilgestaan bij de impact en gevolgen van discriminatie-ervaring(en). In de rapporten waar dit wel aan de orde komt, is dit altijd vrij algemeen en soms ook abstract, zoals 'emotionele schade' en 'slechtere mentale gezondheid'. Hierdoor blijft het ongrijpbaar tot welke emotionele, economische, maatschappelijke en andersoortige gevolgen discriminatie-ervaringen kunnen leiden. Denk bijvoorbeeld aan de invloed op onderwijsprestaties.

Hiaat 6: Geen verklaringen of onderzoek naar discrepanties in prevalentie

Opvallend is dat het bestaande onderzoek qua uitkomsten soms zeer grote verschillen laat zien. Een voorbeeld daarvan is de mate van discriminatie op basis van herkomst en/of huidskleur die wetenschappelijk personeel ervaart binnen de universiteit en de mate van ervaren discriminatie van leerlingen in het VO. Vooralsnog is het onduidelijk wat deze verschillen kan verklaren (bijvoorbeeld onderzoekspopulatie, onderzoeksmethode etc.), wat het moeilijker maakt om een concreet, transparant en herleidbaar beeld van de prevalentie van discriminatie binnen de OCW-terreinen te krijgen.

Hiaat 7: Geen onderzoek beschikbaar naar onderliggende structurele oorzaken van discriminatie

De publicaties die wij binnen dit onderzoek hebben geïnccludeerd, gaan niet in op onderliggende mechanismen die discriminatie en racisme veroorzaken en in stand houden. Er is ook nauwelijks onderzocht hoe processen, beleid, instrumenten, et cetera binnen instituties kunnen leiden tot ongelijkheid. Denk bijvoorbeeld aan een instrument zoals toetsen (zoals de doorstroomtoets) op de basisschool of beleid en werkwijzen rondom beoordelingen van leerlingen op school: hangen deze instrumenten, beleid en werkwijzen samen met ongelijke uitkomsten voor leerlingen van verschillende achtergronden? Veel van dit soort vragen zijn nog onderbelicht.

Ook wordt in de gevonden onderzoeken weinig ingegaan op bredere institutionele en maatschappelijke oorzaken of de geschiedenis van de problematiek. Institutioneel racisme en het benoemen en/of onderzoeken van de doorwerking van het koloniaal en slavernijverleden op hedendaagse discriminatie en racisme is hier een voorbeeld van. In andere woorden: discriminatie wordt in bestaand onderzoek meer als een gegeven binnen de samenleving benaderd.

3.2 Wat ontbreekt aan wat-werkt-kennis tegen discriminatie op OCW-terreinen

In deze alinea beschrijven we de kennislacunes die wij hebbenesignaleerd op basis van de wat-werkt-kennis van discriminatie en racisme binnen de OCW-terreinen (review 2). We benoemen lacunes wat betreft thematiek, terrein en subterrein, en qua discriminatiegrond en -vorm (aard).

3.2.1. Cultuur en Wetenschap

Hiaat 1: Geen of nauwelijks wat-werkt-kennis op terreinen cultuur en wetenschap

De studies die we hebben gevonden over concrete interventies tegen discriminatie op de OCW-beleidssterreinen, hebben vrijwel allemaal betrekking op het terrein onderwijs. Er is dus een groot hiaat aan wat-werkt-kennis die specifiek betrekking heeft op de culturele sector en op de sector wetenschap. Voor de culturele sector is alleen een enkele interventie gevonden over media-educatie die meegeteld zou kunnen worden onder 'cultuur'. Opvallend is dat de interventies die er zijn gevonden op het terrein van wetenschap, alle drie gaan over genderdiscriminatie en andere discriminatiegronden niet aan bod komen. Er is wel kennis beschikbaar uit andere terreinen en/of van buiten West-Europa, maar het lijkt erop dat het ontbreekt aan concrete interventies die geëvalueerd zijn in de praktijk van West-Europa op het terrein Cultuur en het terrein Wetenschap. Dit betekent dat er voor deze beide sectoren geen direct voor de hand liggende interventies zijn die verder uitgerold of onderzocht zouden kunnen worden in de praktijk. Gezien het kleine aantal studies op het terrein van cultuur en wetenschap, gelden alle hiaten die we hierna benoemen voor het beleidssterrein onderwijs, ook voor cultuur en wetenschap.

3.2.1. Onderwijs

Hiaat 1: Relatief weinig interventies gericht op gedragsverandering en op systemische verandering

Opvallend is dat de meeste studies op het beleidsterrein onderwijs zich richten op het veranderen van houding (met name van leerlingen; zie hiaat 3) en niet zo zeer op het veranderen van discriminatie, het daadwerkelijke gedrag. Nu is het verminderen van vooroordelen en stereotypen zeker zinnig omdat dit belangrijke voorspellers zijn van discriminerend gedrag (zie Felten & Broekroelofs, 2022 voor een onderbouwing), maar discriminatie komt niet alleen voort uit een discriminerende houding. Zo is de perceptie van sociale normen, dus in hoeverre discriminatie wordt gezien als 'normaal' binnen een bepaalde context, ook van groot belang (zie voor een review: Álvarez-Benjumea, 2024). Het veranderen van sociale normen is echter veel minder vaak de insteek van de onderzochte antidiscriminatie interventies. Ook blijkt uit onze review dat interventiestudies zich doorgaans richten op het veranderen van individuen. Slechts enkele studies keken naar aanpassingen in beleid of processen om discriminatie tegen te gaan. Maar we weten uit literatuur dat ook beleid, processen en werkwijzen van instanties en instituties leiden tot discriminatie (zie o.a. Felten et al., 2020). De interventies die echt gaan over verandering van beleid, zoals de studie over stagematching, zijn veelal kwalitatief van aard waardoor er geen precieze uitspraken gedaan kunnen worden over het effect. Hier liggen dus nog belangrijke onderzoeksonderwerpen voor de toekomst.

Hiaat 2: Weinig interventies gericht op docenten

De meeste interventies op het terrein van onderwijs zijn gericht op leerlingen en soms op studenten, maar veel minder op docenten. Het verminderen van vooroordelen en de intenties om anderen uit te sluiten op basis van, onder meer, herkomst en beperking en/of chronische ziekte onder kinderen en jongeren blijkt een terrein waar wetenschappelijke wat-werkt-kennis over beschikbaar is vanuit West-Europa. Er zijn concrete interventies gericht op kinderen en jongeren beschikbaar uit bijvoorbeeld Italië of Duitsland, die ook in Nederland uitgerold zouden kunnen worden. Maar voor docenten ligt dat vanwege het klein aantal studies lastiger. De studies die er wél zijn, bieden echter wel perspectief: zo is er een Nederlandse kwalitatieve studie over een leergang over racisme voor docenten die veelbelovende resultaten laat zien.

Hiaat 3: Discriminatie verminderen op grond van niet-fysieke beperking buiten beeld

Er zijn wel wat studies die interventies beschrijven die als doel hebben de discriminatie of de vooroordelen ten aanzien van mensen (kinderen) met een beperking te verminderen, maar die gaan allemaal over fysieke beperking. Deze gaan dus niet over een verstandelijke of cognitieve beperking. Hier is wel literatuuronderzoek over beschikbaar, maar dat richt zich niet specifiek op de OCW-beleidsterreinen en ook niet alleen op West-Europa (zie: Fitzpatrick et al., 2022). Ook onderzoek naar wat werkt tegen discriminatie op grond van neurodivergentie, is nog buiten beeld. Datzelfde geldt voor onderzoek naar wat werkt tegen discriminatie ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ook hierop is wel onderzoek beschikbaar, maar dat richt zich niet specifiek op de OCW-terreinen en ook niet alleen op West-Europa (zie: Felten, 2020). Concreet betekent dit er nog geen concrete veel belovende (of zelfs effectieve)

interventies in beeld zijn die ingezet kunnen worden tegen andere vormen van validisme, dus bij een niet-fysieke beperking. Ook interventiestudies die ingaan op discriminatie op basis van basis van gewicht ontbreken.

Hiaat 4: Geen specifieke aandacht voor discriminatie van transgender, intersekse, asexuele en bi+ personen

Er zijn verschillende onderzoeken gevonden die interventies evalueren die als doel hebben om LHBT-discriminatie of -vooroordelen te verminderen, maar er zijn géén studies gevonden die interventies evalueren die specifiek gericht zijn op het verminderen van discriminatie ten aanzien van transgender personen, intersekse personen en bi+ personen. Er zijn wel wat evaluatieonderzoeken gevonden waarin discriminatie ten aanzien van transgender personen en bi+ personen aan de orde komt, maar omdat dit met name kwalitatieve studies betreft, is niet goed na te gaan of deze aandacht zich bijvoorbeeld ook vertaalt in een verbeterde houding naar specifiek transgender personen en bi+ personen. Als het gaat om de discriminatie van intersekse personen zijn er zelfs helemaal geen studies gevonden met interventies die daarop zijn gericht. Ditzelfde geldt voor de discriminatie van asexuele personen.

Hiaat 5: Nauwelijks interventies gericht op speciaal onderwijs en hoger onderwijs

De interventies die we hebben gevonden, zijn vooral uitgevoerd en geëvalueerd onder kinderen op de basisschool of scholieren op de middelbare school, en een enkele in het mbo. Er zijn geen interventies gevonden die zijn uitgevoerd en geëvalueerd in het speciaal onderwijs. Hier is dus een duidelijk hiaat. Ook zijn er relatief weinig interventies gevonden die bedoeld zijn voor het hoger onderwijs. Er zijn wel veel studies te vinden die gebruik maken van studenten als proefpersonen, maar deze worden vaak niet ontwikkeld om in te gaan zetten in het hoger onderwijs. Ook hier is dus een hiaat.

Hiaat 6: In Nederlands evaluatieonderzoek weinig aandacht voor validisme en specifieke vormen van racisme

In de evaluatiestudies die (deels) in Nederland zijn uitgevoerd, gaat het behoorlijk vaak over LHBT, maar het gaat weinig over discriminatie op grond van beperking: we hebben geen enkele studie gevonden over interventies gericht op het verminderen van discriminatie op grond van beperking. Er zijn wel een aantal evaluatiestudies over interventies gericht op het verminderen van discriminatie op grond van herkomst, maar slechts drie gaan specifiek over racisme. En specifieke vormen daarvan zoals antimoslimracisme, anti-Aziatisch racisme of antiziganisme komen niet aan bod.

Hiaat 7: Nog relatief weinig studies die meten op de lange termijn

Van de studies die voorafgaand aan de interventie een meting doen naar de houding of gedragsintenties van deelnemers en achteraf, doet iets meer dan een kwart een meting langer dan drie weken na afloop van de interventie. Vier maanden is de langste termijn. Er zijn dus geen interventies gevonden die effecten op een langere termijn dan vier maanden meten. Dat is een gemiste kans: interessant is bijvoorbeeld om na te gaan of lesprogramma's op scholen om stereotypen tegen te gaan, ook nog effecten laten zien na bijvoorbeeld een jaar.

Hiaat 8: Intersectionaliteit nog niet vanzelfsprekend

Een klein deel van de interventies is gericht op het verminderen van meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd. Maar in de evaluaties wordt niet onderzocht of de interventie discriminatie op meerdere gronden tegelijkertijd vermindert: bijvoorbeeld of de houding naar vrouwen van kleur of naar islamitische lhbtq+ personen verbetert. Veel onderzoeken behandelen discriminatie eendimensionaal. Echte intersectionele interventies die ook geëvalueerd zijn, zijn in het onderwijs dus nog ver weg. Er is slechts één onderzoek waarin een interventie wordt geëvalueerd die gericht is op alle vormen van discriminatie, namelijk door leerlingen meer inzicht te geven in machtsrelaties in de samenleving en de manier waarop deze via (stereotypering in) media worden overgedragen (Ranieri & Fabbro, 2016), maar ook daar gaat het niet direct over de combinatie (of interactie) tussen de gronden.

Hiaat 9: Geen zicht op rol ervaringsdeskundigen

Er is in de onderzoeken die gevonden zijn naar wat werkt geen zicht op de rol van ervaringsdeskundigen. Onduidelijk is of en hoe zij betrokken zijn in de onderzoeken. Is hun expertise bijvoorbeeld betrokken bij de ontwikkeling van de interventies? Of zijn de onderzoekers zelf misschien te beschouwen als ervaringsdeskundigen of mensen met ervaringskennis? Dit soort vragen blijven in de onderzoeken onbeantwoord.

Het betrekken van ervaringsdeskundigen bij onderzoek naar discriminatie kan wel een belangrijke meerwaarde hebben doordat zij unieke, persoonlijke inzichten in kunnen brengen die wetenschappers zonder die ervaring mogelijk missen.

Conclusies en aanbevelingen

In de conclusies beantwoorden we de onderzoeksvragen. We geven daarmee zicht op wat er bekend is op de OCW-terreinen over de prevalentie en aard van discriminatie (en tevens beleving en risicofactoren). En minstens zo belangrijk: we beschrijven wat er bekend is over de effectiviteit van aanpakken tegen discriminatie op OCW-beleidsterreinen. Ook doen we aanbevelingen voor verder onderzoek. Op deze manier schetsen we een beeld van de stand van zaken als het gaat om (de aanpak van) discriminatie op de OCW-terreinen en de hiaten hierin.

OVER DE ONDERZOEKSMETHODE

We hebben in dit onderzoek een systematische review uitgevoerd. Het doel hiervan was om een overzicht te geven van alle relevante onderzoeken die over het onderwerp zijn gedaan. We hebben dat aangevuld met een niet-systematische search, wat onder meer inhield dat wij studies toevoegden die wij als onderzoekers zelf kenden en die onze begeleidingscommissie, het Intersectioneel Netwerk Co-creatie (INC), kende. Ook hebben we vele websites bekeken van relevante onderzoeksinstituten. Dat bleek geen onnodige stap te zijn, want dit leverde meer studies op dan de systematische search. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er relatief veel 'grijze' literatuur (literatuur die niet in wetenschappelijke tijdschriften is gepubliceerd) bestaat, die niet goed vindbaar is via de wetenschappelijke databases. Een systematische review kent dus duidelijke beperkingen en kan ertoe leiden dat mogelijk bepaalde perspectieven (vooral niet academische) buiten beeld blijven. We hebben ons in de zoektocht in OVID beperkt tot de abstracts. Voor de zoektocht in Google Scholar hebben we ons moeten beperken tot woorden die werden genoemd in de titel. Daardoor zijn er mogelijk studies die wel relevant waren, niet meegenomen in deze review.

Uiteindelijk hebben we 82 studies gevonden bij review 1 (over de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de OCW-sectoren) waarvan 27 studies uit de systematische search en 55 via een niet-systematische zoektocht. Bij review 2 (over welke interventies er op de OCW-sectoren zijn geëvalueerd) hebben we in totaal 57 studies geïnccludeerd, waarvan 24 gevonden via de systematische search en 33 studies via de niet-systematische search. Zoals hierboven ook al aangegeven, valt niet te garanderen dat er geen enkele studie gemist is. Echter, doordat we vanuit de kennis van de onderzoekers en de experts van de begeleidingscommissie INC veel studies hebben kunnen aanvullen, denken we een toereikend beeld te hebben kunnen schetsen in dit rapport.

Onderzoeksvraag 1: **Prevalentie en aard van discriminatie op de OCW-beleidsterreinen**

Vraag 1 over de prevalentie en aard van discriminatie (waarbij ook beleving en risicofactoren zijn meegenomen) op de OCW terreinen beantwoorden we hieronder. Deze vraag bestaat uit meerdere deelvragen.

1.A Op welke terreinen van OCW is er al onderzoek gedaan naar discriminatie en racisme en wat tonen deze aan?

Deze review toont aan dat er binnen alle OCW-terreinen onderzoek is verricht naar discriminatie en racisme, maar dat er grote verschillen zijn in:

1. De mate waarin op de verschillende terreinen onderzoek is gedaan;
2. In hoeverre alle aspecten binnen de terreinen zijn onderzocht;
3. De mate waarin er concrete cijfers gevonden zijn;
4. Welke gronden onderzocht zijn;
5. Welke groepen binnen de gronden zijn onderzocht.

Concreet richt het meeste gevonden onderzoek zich op het onderwijs, en is veel minder onderzoek gevonden op het terrein cultuur en op het terrein wetenschap. Maar ook het onderzoek binnen het onderwijsterrein is niet compleet. Zo is er weinig onderzoek specifiek binnen het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. In bestaand onderzoek lijkt de focus sterk op het PO en VO te liggen. Binnen de terreinen cultuur en wetenschap is het onderzoek beperkt en zo specifiek dat er een duidelijk beeld van de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie en racisme ontbreekt.

Binnen het onderwijsterrein tekenen de contouren van de problematiek zich wat beter af. Zo laat het gros van de gevonden onderzoeken zien dat er inderdaad sprake is van discriminatie, en dat zowel leerlingen/studenten als onderwijsprofessionals dit ervaren. Als veroorzakers van deze ervaringen worden de volgende actoren genoemd: onderwijsprofessionals, onderwijsinstellingen, medeleerlingen/medestudenten en leerwerkbedrijven. We schetsten drie concrete contexten waarin de ervaring tot uiting komt: 1. op school, in interactie met leerlingen/studenten en/of onderwijsprofessionals (leerlingen/studenten als gedupeerde); 2. op school, op de werkplek (onderwijsprofessionals als gedupeerde) en 3. bij het solliciteren voor een stage, tijdens de stageperiode en/of na de stageperiode (studenten als gedupeerde). Met betrekking tot aard van de ervaring binnen het onderwijs gaat het om zowel openlijke als subtiele vormen van discriminatie, en ook om institutionele en interpersoonlijke vormen.

1.B. Op welke terreinen binnen OCW is er met name sprake van discriminatie en racisme en om welke doelgroepen en vormen hiervan gaat het dan?²⁴

Op deze vraag kan op basis van de review slechts beperkt antwoord worden gegeven. Binnen de terreinen cultuur en wetenschap is er te weinig onderzoek gevonden. Binnen het terrein onderwijs is er wel onderzoek gevonden, maar dat heeft belangrijke beperkingen waardoor

er nog geen eenduidig beeld is van de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van het probleem. Zo geven de gevonden onderzoeken een beperkt beeld van op welke gronden gedupeerden gediscrimineerd worden (en de intersectie hiervan) en van de specifieke groepen die te maken kunnen hebben met een of meerdere discriminatiegronden (en de intersectie hiervan). Dit is een kennishiaat, omdat de gedupeerden van discriminatie en racisme op deze wijze (gedeeltelijk) onzichtbaar kunnen blijven. Een andere beperking van de gevonden onderzoeken is dat ze nauwelijks inzicht geven in context, oorzaken en plegers.

Belangrijk echter om te vermelden is dat er binnen alle geïncludeerde publicaties aanwijzingen zijn gevonden voor ofwel discriminatie (het vaakst) of een discriminerende houding en/of discriminerende opvattingen.

1.C. Welke onderzoeken zijn nog nodig?

De kennishiaten in het vorige hoofdstuk geven een goed beeld wat er ontbreekt aan onderzoek op de verschillende terreinen. Wat ons betreft zijn de volgende onderzoeken en kaders nodig om een beter beeld te krijgen van de problematiek:

Onderwijs

- Landelijk kwantitatief onderzoek naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie en racisme binnen mbo, hbo, wo, speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. Dit kan bijdragen aan een beter beeld van de prevalentie, omvang en aard van discriminatie binnen het onderwijs; wie (of welke groepen) discriminatie ervaren en op welke grond, wie daders en omstanders zijn, et cetera.
- Completer onderzoek naar discriminatie binnen het PO en VO, waarbij, onder andere, alle verschillende discriminatiegronden en verschillende groepen die discriminatie kunnen ervaren, beter onderzocht worden. Dergelijk onderzoek kan meer inzicht geven in de verschijningsvormen en slachtoffers van discriminatie binnen het PO en VO.

Cultuur

- Landelijk onderzoek naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie en racisme binnen de brede cultuursector: kwantitatief onderzoek voor cijfers over de prevalentie, kwalitatief onderzoek voor een beeld over de aard.

Wetenschap

- Landelijk kwantitatief (prevalentie) en kwalitatief (aard) onderzoek naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie en racisme binnen het brede wetenschapsterrein.

Kaders

- Onderzoek naar discriminatie en racisme waarbij alle discriminatiegronden worden uitgevraagd en waarbij in de analyses ook aandacht is voor intersectionaliteit.²⁵
- Onderzoek naar discriminatie en racisme waarbij ook oog en aandacht is voor specifieke groepen; en/of onderzoek naar de specifieke groepen scheiden en dat expliciet benoemen in de verantwoording van het onderzoek.

- Onderzoek naar discriminatie en racisme waarbij er ook en/of meer aandacht uitgaat naar de context van de ervaringen, maar ook voor de gevolgen en impact van de ervaringen. Ook onderzoek naar plegers is nodig.
- Onderzoek naar discriminatie en racisme waarbij er ook aandacht is voor onderliggende mechanismen van discriminatie en racisme. Een belangrijke notie hierbij is dat discriminatie en racisme geen opzichzelfstaand probleem is of iets van deze tijd. Idealiter worden de historie van discriminatie en racisme en de onderliggende mechanismen nog apart onderzocht, in navolging van de eerste stappen die zijn gezet met betrekking tot bijvoorbeeld de doorwerking van het koloniaal en slavernijverleden op hedendaags discriminatie en racisme.

Onderzoeksvraag 2:

Wat werkt om discriminatie op de OCW-beleidssterreinen te bestrijden?

Vraag 2 gaat over wat werkt om deze discriminatie te bestrijden. De uitgebreide onderzoeksvraag is: welke interventies en werkende praktijken om discriminatie en racisme in de OCW-sectoren tegen te gaan zijn eerder al onderzocht en/of uitgevoerd in Nederland en omringende landen, en in hoeverre kan het effect van deze laatste groep interventies worden bepaald? Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen interventies die beproefd en succesvol zijn, beproefd en niet-succesvol zijn, beproefd en niet geëvalueerd, en niet beproefd maar mogelijk wel zinvol vanwege goede ervaringen bij andere discriminatieproblemen, andere terreinen of in andere landen. Dat levert de volgende deelvragen op, die we hieronder beantwoorden.

2.A. Welke antidiscriminatie-interventies op de OCW-beleidssterreinen zijn in Nederland geëvalueerd op effect en welke zijn hiervan effectief/succesvol gebleken en welke zijn niet effectief/succesvol gebleken?

We hebben negentien studies gevonden die interventies evalueren in (onder meer) Nederland. De meeste van deze studies kunnen niet concluderen dat de gehele interventie effectief is, omdat het onderzoeksdesign daarvoor niet toereikend is. Er zijn echter wel studies die aanwijzingen geven over effectiviteit. Dit was zeker het geval bij de 'ervaren baat'-studie naar de interventie *Leergang inclusief onderwijs* van Fawaka Wereldburgerschap (Stobbe et al., 2024). Deze interventie is te beschouwen als een educatie interventie voor docenten over racisme en komt uit de kwalitatieve evaluatie naar voren als kansrijk, onder meer omdat docenten beter begrip van en inzicht in racisme kregen. Ook een andere educatie interventie voor docenten, namelijk de cursus *Dialog onder druk* van Stichting School en Veiligheid, werd door de deelnemende docenten doorgaans als nuttig ervaren om te leren hoe discriminerende opmerkingen te begrenzen, maar er wel over in gesprek te gaan met leerlingen (Broekroelofs & Felten, 2021).

Opvallend is dat van de onderzoeken die (mede) in **Nederland** zijn uitgevoerd, **meer dan de helft gaat over LHBT-discriminatie**, namelijk tien. De meest interessante uitkomsten zijn te vinden in drie studies over de interventie *Homo in de klas/Queer in de klas*, uitgevoerd op ge-

reformeerde middelbare scholen (Boersma et al., 2019; 2020; 2022). Deze interventie maakt gebruik van *intergroup contact*: de leerlingen ontmoeten iemand die LHBT is (en christelijk) en diens ervaringsverhaal vertelt. De interventie had niet op alle vlakken effect, maar leidde wel tot minder stereotypering en een sterkere intentie onder leerlingen om contact te hebben met iemand die LHBT is.

Er zijn zes studies met betrekking tot herkomst, waarvan twee over stagediscriminatie. Het onderzoek van Brands en collega's (2023) naar het verminderen van stagediscriminatie onder recruiters van mbo-stagiairs is het onderzoek dat het duidelijkste bewijs voor effect heeft gevonden. Uit deze experimentele studie blijkt dat een meer gestructureerde manier van het beoordelen van cv's leidt tot minder discriminatie ten aanzien van mannelijke studenten van Marokkaanse herkomst. Een interventie die meerdere vormen van discriminatie aanpakt en interessant is voor de Nederlandse praktijk, is *Playground Heroes* (Willems et al., 2024), gericht op (educatie van) omstandersgedrag op basisscholen. In Nederland lukte het niet om omstandersgedrag te stimuleren, maar in Schotland wel; in Nederland was er wel effect op het verminderen van angst ten aanzien van moslims.

2.B. Welke interventies op de OCW-beleidsterreinen zijn in omringende landen geëvalueerd op effect en welke zijn hiervan effectief/succesvol gebleken en welke zijn niet effectief/succesvol gebleken?

Uit een analyse van 57 studies naar antidiscriminatie-interventies in het onderwijs blijkt dat 19 interventies effecten hebben aangetoond, terwijl 27 deels effectief zijn. Deze laatste groep werkt bijvoorbeeld alleen voor bepaalde doelgroepen, slechts tijdelijk of geeft gemengde resultaten. De studies zijn voornamelijk internationaal, met name uit Duitsland, Scandinavië, Italië, en het VK.

Verschillende studies tonen **positieve effecten**²⁶, afhankelijk van de gebruikte aanpak:

- **Educatieve interventies** leiden vaak tot meer kennis en bewustzijn over discriminatie en diversiteit. Echter, daadwerkelijke verandering in houding blijft beperkt. Wel is er vaak sprake van positieve effecten op gedragsintenties, zoals bereidheid om inclusief te handelen.
- **Intergroup contact-interventies** – waarbij directe ontmoeting tussen verschillende groepen wordt gefaciliteerd – blijken effectief in het verminderen van vooroordelen, mits het contact gelijkwaardig, positief en langdurig is. Dit type interventie vergroot empathie en acceptatie. Zo toonde een studie van Breda et al. (2018) waarin vrouwelijke wetenschappers als rolmodellen voor de klas stonden, dat genderstereotypen afnamen. Dit effect was ook een paar maanden later te zien.
- **Imagined contact** – waarbij deelnemers zich een positief gesprek voorstellen met iemand uit een andere groep – laat in alle vier onderzochte studies positieve resultaten zien. Deze methode blijkt effectief in het verminderen van impliciete en expliciete vooroordelen bij met name kinderen. Een voorbeeld is een interventie tegen anti-Aziatisch racisme (Stathi et al., 2014), waarin kinderen zich vriendschap met een Aziatisch kind moesten voorstellen. Na afloop rapporteerden zij een positievere houding én meer bereidheid tot contact.

Extended en vicarious contact – waarbij deelnemers indirect getuige zijn van positieve relaties tussen mensen van verschillende achtergronden (bijvoorbeeld via verhalen of media) – laat gemengde resultaten zien. Het werkt niet altijd, maar veel studies vinden ook wel positieve effecten, ook op gedragsverandering. Bijvoorbeeld: in een Italiaanse studie (Vezzali et al., 2015a) schreven kinderen essays over vriendschap met iemand van een andere herkomst. Drie maanden later hadden zij daadwerkelijk meer diverse vriendschappen.

Een aantal interventies had een **averechts** effect. Een voorbeeld is een Duitse gymles-interventie die culturele crisissen simuleerde waardoor stress en angst alleen maar toenamen (Grimminger-Seidensticker & Möhwald, 2017). De methode zelf is dus niet voor herhaling vatbaar. Een ander voorbeeld is een Ierse presentatie met kennis over hersenletsels aan schoolkinderen (Irwin & Fortune, 2014): hieruit valt te leren dat alleen kennis over wat een beperking is, averechts kan werken terwijl contact hebben met mensen met een beperking juist wél goed werkt. Dan was er nog een Britse beleidsaanpak in docentenopleidingen die faalde omdat het in de praktijk niet goed toegepast werd (Wilkins, 2014), wat laat zien dat het niet alleen gaat om de juiste aanpak, maar ook om de juiste implementatie. Tot slot was er een Finse interventie met voorleesverhalen over vriendschappen (Mäkinen et al., 2024). Deze Finse studie laat zien dat het niet altijd aan het type methode/aanpak ligt: er werd hier ‘vicarious contact’ gebruikt en dat werkt hier niet, terwijl andere studies juist wél goede resultaten vinden met deze aanpak. Dit toont aan dat methoden die eerder goede resultaten hebben laten zien, in een nieuwe context en bij een nieuwe doelgroep opnieuw moeten worden getoetst op effect omdat iedere context en iedere doelgroep weer anders is. En ook kan het bijvoorbeeld zijn dat docenten de interventie net anders uitvoeren dan is bedoeld, waardoor deze geen effect bereikt. Voordat een interventie grootschalig wordt geïmplementeerd, zijn dus proefimplementaties nodig waarbij het effect wordt onderzocht in verschillende contexten en bij verschillende doelgroepen. Zo speelde in de Finse context mogelijk mee dat de jongeren aanvoelden dat zij in een bepaalde richting werden ‘gepusht’ en hier weerstand tegen ervaarden.

2.C. Welke interventies om discriminatie tegen te gaan op de OCW-beleidsterreinen zijn er verder in Nederland beschikbaar? En welke van deze interventies zijn nog niet onderzocht op effect, maar zijn wel al (deels) wetenschappelijk onderbouwd of op andere wijze te beschouwen als ‘beproefd’ en/of mogelijk wel zinvol?

Er zijn **veel kansrijke interventies** die worden gebruikt in de Nederlandse praktijk waarvan geen evaluatieonderzoek is gevonden in review 2. In de Database antidiscriminatie-interventies | KIS staan interventies waarvan de ontwikkelaars de ‘verandertheorie’ hebben beschreven en waarvan KIS-onderzoekers hebben gecheckt of deze in lijn is met de wetenschappelijke kennis over wat werkt (zoals onder meer beschreven in Felten & Broekroelofs, 2022). In deze database staan geen interventies gericht op specifiek de cultuursector of de wetenschap, maar er zijn wel 33 onderwijs interventies. Voor docenten zijn er elf interventies gevonden in deze database; voor PO-leerlingen twaalf; voor VO-leerlingen negentien en voor studenten in het

vervolgonderwijs veertien. De interventies zijn gericht op het verminderen van discriminatie op verschillende gronden. De interventies komen van **uiteenlopende aanbieders** zoals de Anne Frank stichting, Critical Mass, Nederland Wordt Beter, Diversion en antidiscriminatiebureaus. Na (verdere) evaluatie kunnen verschillende hiervan zinvol blijken om uit te rollen in de Nederlandse onderwijspraktijk.

Bij de hiervoor genoemde 33 interventies zijn (uiteraard) niet de interventies meegerekend die al beschreven zijn in review 2, namelijk de *Leergang inclusief onderwijs* (Soeterik et al., 2019; Stobbe et al., 2024), *Playground Heroes* (Willems et al., 2024) en *Dialoog onder druk* (Broekroelofs & Felten, 2021). Deze interventies worden al gebruikt in de Nederlandse praktijk, maar het nog verder uitrollen van deze interventies in de Nederlandse context zou ook zinvol kunnen zijn.

In de databanken van Movisie (databank Sociale Interventies), het NJI (Effectieve jeugdinterventies) en de databank van het RIVM (Loket Gezond Leven), zijn twee relevante interventies gevonden: die van de GSA's op scholen van COC Nederland en *SchoolsOUT* van GGD Gelderland-Zuid. Beide zijn erkend als 'goed onderbouwd' en beide zijn gericht op het verminderen van discriminatie ten aanzien van lhbtq+ personen en zijn dus zeker zinvol om verder te evalueren en uit te rollen in de praktijk.

Onderzoeksvraag 3

Hiaten: de kennis die nog ontbreekt en aanbevelingen om hier zicht op te krijgen

Vraag 3 gaat over de hiaten die we tegenkomen bij het beantwoorden van vraag 1 en 2. De onderzoeksvragen en antwoorden daarop, staan hieronder beschreven.

3.A Op welke terreinen is er nog geen onderzoek gedaan naar discriminatie en racisme?

Als het gaat om de sector onderwijs, is het opvallend dat er weinig onderzoek is gevonden naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie binnen specifiek het **speciaal onderwijs en praktijkonderwijs**. Daarnaast is er weinig onderzoek gevonden naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie onder **studenten en personeel in het hoger onderwijs en het mbo**, met uitzondering van stagediscriminatie (wat met name op het mbo onderzocht is). In de **cultuursector** is er geen of **slechts beperkt onderzoek** gevonden naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de brede cultuursector. In de sector **wetenschap** is het beeld **beperkt**; er valt geen overkoepelend beeld te vormen van de prevalentie van discriminatie.

Voor alle sectoren geldt dat niet alle discriminatiegronden even goed onderzocht zijn. Het onderzoek is (op één na) **niet intersectioneel**, wat betekent dat er geen zicht is op de combinatie (of interactie) tussen discriminatie op verschillende gronden. Ook zijn de **subgronden**

binnen discriminatiegronden nauwelijks onderzocht, geadresseerd of als beperking van het onderzoek gerapporteerd. Als voorbeeld: binnen de grond herkomst en/of huidskleur is maar één onderzoek gevonden onder Aziatische Nederlanders, en enkele onder zwarte Nederlanders. Andere voorbeelden zijn: binnen onderzoek naar discriminatie op grond van seksuele oriëntatie worden asexuele personen vaak niet meegenomen (op één onderzoek na), voor zover wij hebben kunnen vinden. Ook binnen onderzoek naar gender hebben wij alleen onderzoek gevonden waarbij gender binair wordt benaderd, met de tweedeling man/vrouw, waardoor de discriminatie van non-binaire personen onzichtbaar blijft. Hieraan verwant is het probleem dat in een deel van de onderzoeken onzichtbaar blijft **hoe vaak gestigmatiseerde/gediscrimineerde groepen discriminatie meemaken**. Er wordt bijvoorbeeld geconstateerd dat een bepaald percentage van alle leerlingen of docenten gediscrimineerd wordt op grond van herkomst of op grond van seksuele oriëntatie. Die percentages zijn logischerwijs relatief klein, want die discriminatie raakt vooral mensen die getalsmatig in de minderheid zijn. Onduidelijk blijft dan dus hoeveel mensen met een migratieachtergrond gediscrimineerd worden op grond van hun herkomst, of hoeveel mensen die niet heteroseksueel zijn gediscrimineerd worden op grond van hun seksuele oriëntatie.

Voor alle OCW-terreinen geldt dat er beperkt zicht is op de discriminatie-ervaringen. De discriminatie-ervaring wordt vrij algemeen beschreven. Het is vaak onduidelijk wie de **pleger** is, of er **omstanders** bij betrokken waren en in welke **setting/context** de ervaring voorkwam. Ook is er weinig verdiepend inzicht in de impact en gevolgen van discriminatie op de OCW-terreinen. Hierdoor blijft het wat ongrijpbaar welke emotionele, economische, maatschappelijke en andersoortige gevolgen discriminatie-ervaringen kunnen hebben. Ook ontbreken **verklaringen of onderzoek naar discrepanties in prevalentie**. Een voorbeeld daarvan is dat er verschillende resultaten worden gevonden in onderzoeken in de mate van discriminatie op basis van herkomst en/of huidskleur die wetenschappelijk personeel binnen de universiteit ervaart en de ervaren discriminatie van leerlingen in het VO. Vooralsnog is het onduidelijk wat deze verschillende uitkomsten verklaart, wat het moeilijker maakt om een concreet, transparant en herleidbaar beeld van prevalentie te vormen. Het zou bijvoorbeeld kunnen liggen aan hoe discriminatie bevraagd is. Onderzoek naar hoe je het beste discriminatie kan bevragen onder zowel volwassenen als kinderen (welke vragen stel je? Hoe stel je die etc.) zou aan te raden zijn. Is het bijvoorbeeld voldoende om simpelweg te vragen 'heeft u wel eens discriminatie ervaren?' of is het beter om verschillende voorbeelden voor te leggen van discriminerend gedrag waarbij dan wordt gevraagd of en zo ja hoe vaak de respondent dit heeft ervaren?

Tot slot ontbreekt onderzoek naar de **onderliggende oorzaken** van discriminatie.

3.B. Zijn er nog perspectieven die op dit moment niet gezien worden?

Naast de eerdergenoemde kennishiaten valt het volgende op in bestaand onderzoek:

- Er is **beperkt aandacht voor institutionele vormen van discriminatie en racisme binnen onderwijs, cultuur en wetenschap**. Alleen binnen het onderwijsterrein is hier aandacht voor, zij het enkel in specifieke contexten zoals advisering (PO) en stages (mbo en hbo). Maar ook daar ontbreekt veelal onderzoek over hoe processen, beleid, instrumenten, et cetera binnen onderwijsinstituten kunnen leiden tot ongelijkheid.
- Bestaand onderzoek is bijna uitsluitend gericht op gedupeerden en hun ervaring. Er is opvallend **weinig aandacht voor de rol van instituties of individuen die discrimineren**. Om structurele verandering mogelijk te maken, is onderzoek naar daderschap essentieel.
- Met het oog op toekomstig onderzoek is het belangrijk dat al het onderzoek naar dit thema voor onderzoekers en beleidsmakers toegankelijk is. Via een systematische review van wetenschappelijke databases konden wij niet alle onderzoeken over discriminatie en racisme binnen onderwijs, cultuur en wetenschap verzamelen, omdat veel onderzoeken niet in deze databases te vinden zijn. Om voort te kunnen bouwen op bestaand onderzoek, **is het gebruik en de toegankelijkheid van zogenoemde 'grijze literatuur' essentieel**. Ook onderzoeken die niet in wetenschappelijke tijdschriften staan, kunnen relevant zijn zoals onderzoek van maatschappelijke organisaties, kenniscentra, zelfstandige onderzoekers en studenten. De methode van de systematische review sluit bovendien auteurs van buiten de academische mainstream uit, wat het gebrek aan diversiteit in perspectieven versterkt. Dit is dus een aandachtspunt voor systematische literatuur reviews in de toekomst.
- In bestaand onderzoek is het onduidelijk of en in hoeverre er gebruik wordt gemaakt van **ervaringsdeskundigheid**. De wijze waarop het thema in bestaand onderzoek wordt benaderd, laat zien dat ervaringsdeskundigheid een meerwaarde zou kunnen hebben. Zoals eerder besproken heeft bestaand onderzoek belangrijke mankementen waardoor een eenduidig beeld ontbreekt. Ervaringsdeskundigheid, van betrokken auteurs of externe, betrokken experts, kan een meerwaarde hebben in het maken van bepaalde keuzes in de opzet en uitwerking van een onderzoek. Onze aanbeveling is dat in toekomstig onderzoek ervaringsdeskundigheid een duidelijke rol krijgt.
- Het is uit dit onderzoek niet duidelijk geworden wat de **beste manier is om te vragen naar discriminatie-ervaringen** onder respondenten en wat eventuele verschillen hierin zijn tussen kinderen en volwassenen. Ook is niet helder geworden hoe er in onderzoek rekening kan worden gehouden met de mogelijke beperkingen van respondenten, zodat deelname aan het onderzoek ook voor deze respondenten toegankelijk is.
- Tot slot **is er weinig internationaal vergelijkend onderzoek**. Daar waar dit type onderzoek wel beschikbaar is, laat dat direct de meerwaarde zien, omdat het duidelijk maakt waar Nederland 'staat' wat betreft discriminatie en racisme. Dat kan zicht geven op de urgentie van het probleem. Daarnaast is discriminatie en racisme zoals eerder gesteld geen nieuw verschijnsel. Internationaal vergelijkend onderzoek kan ook inzichten bieden voor bijvoorbeeld de aanpak van Nederlands onderzoek. Wij raden dit dus aan.

3.C. Op welke terreinen is er wel onderzoek gedaan, maar is niet bekend welke interventies effectief zijn?

Van de 57 geïncludeerde studies zijn 54 studies gericht op het terrein onderwijs. Er is geen onderzoek gedaan naar interventies in de cultuursector, en nauwelijks naar wat werkt op het terrein wetenschap. Dat is het grootste hiaat dat we hebben aangetroffen. Maar ook op onderwijs zijn er ook nog verschillende hiaten. Deze hiaten zijn uiteraard ook van toepassing op de beleidsterreinen cultuur en wetenschap, aangezien daarop nog vrijwel alles ontbreekt. Onze aanbeveling is om onderzoek te doen om de volgende lacunes op te vullen:

Hiaten in het onderwijs:

- In Nederlands onderzoek naar interventies gericht op discriminatie vermindering in het onderwijs, is er relatief veel aandacht voor LHBT, maar minder voor andere vormen van discriminatie. Er zijn geen evaluatiestudies **over de aanpak van validisme** gevonden, terwijl deze er in het buitenland wel zijn.
- Ten tweede valt op dat in Nederlands onderzoek weinig aandacht is voor evaluaties van interventies gericht op **specifieke vormen van racisme**, bijvoorbeeld gericht op het verminderen van anti-Aziatisch racisme en antiziganisme (de discriminatie en stigmatisering van de Roma en Sinti).

Bij studies uit Nederland en omliggende landen valt het volgende op:

- Er zijn geen studies gevonden over interventies gericht op het verminderen van discriminatie jegens mensen met een **niet-fysieke beperking**. Het verminderen van discriminatie jegens mensen met een psychische kwetsbaarheid, mensen met een cognitieve beperking en neurodivergente personen komt dus niet aan bod in de studies die we hebben gevonden.
- Er zijn geen interventies onderzocht gericht op het verminderen van discriminatie jegens **transgender, intersekse, aseksuele en bi+ personen**. Bi+ personen en transgender personen worden wel meegenomen in andere interventies, maar het is de vraag of dat afdoende is. En er zijn helemaal geen studies gevonden die interventies evalueren op het terrein van intersekse personen en aseksuele personen. Het gebruik van de term 'lgbtqi+' kan als risico in zich hebben, dat onzichtbaar blijft dat deze subgroepen niet worden meegenomen.
- Er zijn relatief weinig interventies gericht op **gedragsverandering**: het gaat veelal om attitudeverandering. Discriminatie betreft echter gedrag, dus inzetten op gedragsverandering is zeker ook nodig.
- Er zijn weinig interventies **gericht op docenten**; de nadruk ligt vooral op de leerlingen en studenten.
- Veel van de interventies gaan over verandering van individuele houdingen of gedragingen, maar interventies op beleid of processen, om **systemische veranderingen** te realiseren, komen nauwelijks voor.
- Er zijn nauwelijks interventies onderzocht gericht op **speciaal onderwijs** en hoger onderwijs.
- Er zijn relatief weinig studies die meten op de **lange termijn**; de gevonden onderzoeken geven geen zicht op effecten na vier maanden of langer.

3.D. Welke interventies dienen nog in verder onderzoek te worden uitgediept?

Er liggen voor het onderwijs tal van interventies die nog verder evaluatieonderzoek behoeven. In de KIS database antidiscriminatie-interventies staan er vele voor PO en VO (zowel scholieren als docenten) en voor studenten. In de databanken van Movisie, van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) staan, zoals gesteld onder vraag 2C, ook nog twee relevante interventies.

Welke van al deze interventies verder onderzocht moeten worden, is vanwege de vele opties dus een complexe vraag. Belangrijk is in ieder geval dat (a) er interventies worden geëvalueerd die gaan over verschillende vormen van discriminatie en verschillende -gronden en dat hierin oog is voor intersectionaliteit en (b) dat er interventies zijn voor verschillende doelgroepen zoals docenten en leerlingen op verschillende onderwijsniveaus, waarbij de leerlingen in het speciaal onderwijs zeker aan bod dienen te komen. Maar ook dan blijven er nog veel keuze-mogelijkheden. Mogelijke overwegingen bij de keuze zijn:

1. Interventies die het meest worden toegepast in de praktijk

Een mogelijkheid is om de meest gebruikte interventies uit de genoemde databanken te evalueren. Welke dat zijn, zal eerst onderzocht moeten worden. Vervolgens dient het streven te zijn dat alle discriminatiegronden en -vormen aan bod komen. Internationale literatuur, bijvoorbeeld uit de VS of Australië, kan ook bijdragen aan het maken van een onderbouwde keuze. Het dossier *Wat werkt tegen discriminatie?* (Felten & Broekroelofs, 2022) biedt hierbij nuttige inzichten. Via een subsidieregeling kan aan interventie-eigenaren de mogelijkheid worden geboden om het effect van hun interventie te laten onderzoeken.

2. Interventies die zich breed richten op discriminatie

Voorbeelden zijn: de interactieve workshop *Online Haat*, de training *Reageren op vooroordelen en discriminatie*, *Speaking Up*, *Fyjas-keurmerk*, *Inclusie Route*, *Krachtbronnen*, *Living Library*, *The Digital Us* en *WHY Basics*. Ook *Stories That Move*, *Open Deur?!*, *Gelijk = Gelijk?* en de workshop *Wie ben jij?* richten zich op meerdere gronden. Bij evaluatie moet goed gekeken worden of ze effectief zijn voor alle beoogde doelgroepen en discriminatievormen.

3. Interventies met eerder kwalitatief onderzoek en positieve resultaten

Dit betreft onder meer *Leergang inclusief onderwijs*, *Playground Heroes*, *Dialoog onder druk* en het theaterstuk *Leef!* Een volgende stap zou zijn deze interventies te evalueren met een experimenteel design om sterker bewijs voor effectiviteit te verkrijgen, bijvoorbeeld op houding en gedrag ten aanzien van herkomst, seksuele oriëntatie of gender.

4. Interventies die al experimenteel onderzocht zijn

Sommige Nederlandse interventies zijn kwantitatief geëvalueerd en gaven positieve resultaten. Deze zouden doorontwikkeld en opnieuw getest kunnen worden, idealiter met meting van langetermijneffecten. De meeste geteste interventies gaan over LHBT-thema's, zoals *Homo in de klas/Queer in de klas* en peer educatieprojecten.

Wat betreft discriminatie op grond van herkomst is slechts één interventie geëvalueerd met voldoende schaalgrootte: de studie van Brand et al. (2023). Deze liet positieve resultaten zien en zou breder uitgerold kunnen worden. Voor andere vormen van racisme, zoals etnisch profileren of anti-Zwart racisme, zijn aanvullende experimentele studies nodig, bijvoorbeeld bij de *Leergang inclusief onderwijs*, die al positieve kwalitatieve resultaten gaf.

Voor discriminatie op grond van beperking is er in Nederland geen experimenteel onderzoek gevonden. Mogelijke interventies om te onderzoeken zijn het *Prokkelpad* en *Living Library*. Bij fysieke beperkingen kan ook worden gekeken naar buitenlandse interventies die werken met *imagined contact*, *vicarious contact* of *intergroepscontact*, zoals beschreven in studies van Birtel, Vezzali, Cocco en Irwin & Fortune.

Tot slot: institutionele discriminatie

Er zijn slechts enkele interventies die zich richten op het veranderen van beleid, werkwijzen en structuren. De studie van Brand et al. (2023) over stagediscriminatie zou hiertoe gerekend kunnen worden. In deze interventie beoordelen recruiters mbo-stagiairs via een meer gestructureerde procedure en dat leidt tot minder discriminatie. Meer experimenteel onderzoek is nodig naar hoe scholen, media of universiteiten institutionele discriminatie kunnen tegengaan via aanpassingen in processen en beleid.

3.E. Welke andere relevante kennishiaten (bijv. over doelgroepen, discriminatiegronden of intersecties) zien de onderzoekers?

Kijkend naar review 1 en review 2 samen, zien we de volgende belangrijke hiaten:

- Er ontbreken studies die aanpakken evalueren gericht op het tegengaan van **institutionele vormen van discriminatie**. Onderzoeken gaan doorgaans niet in op brede institutionele en maatschappelijke oorzaken of geschiedenis van discriminatie zoals het slavernij- of koloniaal verleden. Investeren in onderzoek naar institutionele vormen van discriminatie, naar de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren ervan maar ook de aanpak, is een belangrijke opdracht voor de toekomst.
- **Intersectioneel onderzoek** waarbij oog is voor discriminatie op een combinatie van gronden, zien we nog weinig. Discriminatiegronden worden vaak apart van elkaar behandeld en niet in combinatie. De discriminatie die mensen treft die op meerdere gronden gediscrimineerd worden – denk bijvoorbeeld aan moslima's, aan lhbtq+ personen met een beperking, mensen van kleur met een beperking, lhbtq+ personen van kleur – blijft daardoor buiten beeld. Ook in interventies gericht op de aanpak van discriminatie, is hier vaak geen oog voor.
- **Niet alle discriminatiegronden en vormen** worden evenredig en structureel onderzocht. Zo zijn er uit Nederland relatief veel onderzoeken over LHBT-discriminatie, maar veel minder over validisme. Ook onderzoek naar asexuele personen en intersekse personen ontbreekt.

Waar ons onderzoek niet direct op gericht was, maar ook vragen zijn voor de toekomst, die uitgezocht kunnen worden door middel van onderzoek, zijn de volgende:

- De rol van **ervaringsdeskundigen** en mensen met ervaringskennis op de verschillende vormen van discriminatie. Vaak is onduidelijk of en hoe zij betrokken zijn bij het onderzoek. Ons onderzoek had niet deze focus maar roept wel de vraag op of en hoe dit structureel gebeurt. Het betrekken van ervaringsdeskundigen bij onderzoek naar discriminatie biedt een belangrijke meerwaarde: zij brengen unieke, persoonlijke inzichten in die wetenschappers zonder die ervaring mogelijk missen. Dit helpt om onderzoeksvragen, dataverzameling en interpretatie beter af te stemmen op de werkelijkheid van gemarginaliseerde groepen. Bovendien draagt hun betrokkenheid bij aan empowerment en inclusie, en kan het leiden tot meer maatschappelijk relevant en impactvol onderzoek. De participatie van ervaringsdeskundigen verrijkt het onderzoeksproces en helpt om machtsdynamieken te doorbreken, vooral bij gevoelige thema's zoals discriminatie (Shimmin et al., 2017).
- Een vraag voor de toekomst is **de rol van financiers**. Op welke manier bepalen zij wat er wel en niet onderzocht wordt? Daar was ons onderzoek nu niet op gericht maar deze vragen liggen er wel. Duidelijk is dat bepaalde vormen van discriminatie veel meer onderzocht worden dan anderen. Speelt financiering hierin een rol? En speelt de financiering ook een rol in het bepalen van welke beleidsterreinen wel en niet onderzocht worden?

Onderzoeksvraag 4:

Wat zijn handvaten voor het meten van de effectiviteit van de onder deelvraag 3 geadviseerde interventies?

We raden aan om vooral in te zetten op evaluatiestudies met een experimenteel of quasi-experimenteel design. Het meest betrouwbare design is de gerandomiseerde gecontroleerde trial (**RCT**). Hierbij worden deelnemers willekeurig toegewezen aan een interventiegroep of controlegroep, wat helpt om bias te minimaliseren en causale verbanden te onderzoeken. Als randomisatie niet mogelijk is, kan een quasi-experimenteel design worden gebruikt, zoals een voor-na studie met controlegroep. Hoewel minder sterk dan een RCT, kan dit toch waardevolle informatie over effectiviteit opleveren.

Ook kwalitatieve evaluaties studies kunnen waardevol zijn, omdat het een diepgaand inzicht kan geven in hoe mensen een bepaalde interventie of beleid ervaren en welke betekenis ze eraan geven (Lub, 2020). **Kwalitatief evaluatieonderzoek** geeft daarmee zicht op de context, de ervaringen en de motivaties, wat met kwantitatief onderzoek moeilijker te onderzoeken is.

Belangrijk hierbij is om niet alleen het effect op de houding van de deelnemers te meten, maar ook het effect op **hun gedrag**. Uiteindelijk gaat het daar immers om. Dit kan onder meer door te vragen naar gedragsintenties. Een andere optie is om concreet gedrag te observeren in de praktijk. Tevens is een aandachtspunt dat de **lange termijn** wordt gemeten. Bij voorkeur niet na een aantal weken of maanden, maar na bijvoorbeeld een jaar. Hierdoor komt er meer zicht op de duurzaamheid van effecten van antidiscriminatie interventies.

Bronnen

Álvarez-Benjumea, A. (2024). Social Norms and the Expression of Prejudice: How the Norm Changes. *Current Opinion in Psychology*, 101974.

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: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Birckmayer, J. D., & Weiss, C. H. (2000). Theory-based evaluation in practice: What do we learn? *Evaluation Review*, 24(4), 407-431. doi.org/10.1177/0193841X000240040.

Blommaert, E. C. C. A., Azabar, S., Geurts, P. G., Spierings, N., & Thijssen, L. D. J. (2024). *Eindrapportage Verkenning Arbeidsmarktdiscriminatie moslima's*. Ecosia.

CBS. (2024). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Geraadpleegd op 2-7-2025 van cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland?onepage=true#c-3-2-Gronden-van-discriminatie.

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 (Zonder datum). Wat is discriminatie? Geraadpleegd op 1-7-1015 van publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/61b872965d726f72c45f9e5b.

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.

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

Felten, H. (2020). *Nieuwe buurtbewoners Hoe ga je vooroordelen over mensen met een psychische kwetsbaarheid tegen: wat werkt?* Utrecht: Movisie.

Felten, H., Asante, A. M. M. A., Donker, R., Andriessen, I. & Noor, S. (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving en Movisie.

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

Felten, H. & Joemmanbaks, F. (2025). *Wat is racisme? En wat is het niet? 7x vraag en antwoord uit de wetenschap*. Geraadpleegd op 1-7-2025 van [movisie.nl/artikel/wat-racisme-wat-niet](https://www.movisie.nl/artikel/wat-racisme-wat-niet).

Felten, H., & Vlug, J. (2023). *Moslimdiscriminatie en islamkritiek: wat betekent dat en wat zijn de verschillen? Een verkennend onderzoek*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

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.

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.

Hankivsky, O., & Cormier, R. (2019). Intersectionality and public policy: Some lessons from existing models. *The Palgrave handbook of intersectionality in public policy*, 64(1), 69-93.

Hariton, E., & Locascio, J. J. (2018). Randomised controlled trials-the gold standard for effectiveness research. *BJOG: an international journal of obstetrics and gynaecology*, 125(13), 1716.

Koster, X. (2021). *Waarom je relschoppers geen 'idioten' moet noemen. One World*. Geraadpleegd op 1-7-2025 van oneworld.nl/mensenrechten/waarom-je-relschoppers-geen-idioten-moet-noemen/.

Kros. K., De Winter- Koçak, S., Felten, H., Keers, T., Van de Gevel, M, Yenga, M., Van Rhemen, R., Speelman, I., Bektas, G., & Does, S. (2023). *Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever een kwalitatief onderzoek onder gemeenteambtenaren van zes gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

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

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.

Lub, V. (2020). *Kwalitatief evaluatieonderzoek op waarde schatten. Een checklist met passende criteria*. Utrecht: Movisie.

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.

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

Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., & Elmagarmid, A. (2016). Rayyan - a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic Reviews* 5, 210. doi:10.1186/s13643-016-0384-4.

Palència, L., Malmusi, D., & Borrell, C. (2014). *Incorporating intersectionality in evaluation of policy impacts on health equity*. Barcelona: Agència de Salut Pública de Barcelona.

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.

Schuyf, J., & Felten, H. (2012). Geweld tegen Lesbische Vrouwen: Een Kwalitatieve Studie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 36(4), 241-249.

Shimmin, C., Wittmeier, K. D. M., Lavoie, J. G., Wicklund, E. D., & Sibley, K. M. (2017). *Moving towards a more inclusive patient and public involvement in health research paradigm: the incorporation of a trauma-informed intersectional analysis*. BMC Health Services Research.

Spierings, N. (2024). Quantitative intersectional research. *The Routledge International Handbook of Intersectionality Studies*, 187.

Van den Berg, K., Van Kleef, N., Weegel, E. (2025). *Feiten en cijfers over lhbtq+ personen op een rij*. Utrecht: Movisie.

Van der Kooij, A., & Keuzenkamp, S. (2018). *Ervaringsdeskundigen in het sociaal domein: wie zijn dat en wat doen ze? Startnotitie*. Utrecht: Movisie.

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., 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.

Vrdoljak, A., Jelić, M., Čorkalo Biruški, D., & Stanković, N. (2024). Efficacy of imagined contact intervention with children and adolescents in reducing negative intergroup outcomes: A systematic review. *Social psychology of education, 27*(4), 2143-2174.

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

Zhou, S., Page-Gould, E., Aron, A., Moyer, A., & Hewstone, M. (2019). The extended contact hypothesis: A meta-analysis on 20 years of research. *Personality and Social Psychology Review, 23*(2), 132-160.

Bijlage 1: Zoektermen

Wie/wanneer: Maxime op 24-2

Database	Specifieke zoekstring	Aantal hits
Google Scholar	(intitle:"Discriminatie" OR intitle:"Racisme" OR intitle:"Afrofobie" OR intitle:"Antisemitisme" OR intitle:"gelijke behandeling" OR intitle:"ongelijke behandeling" OR intitle:"Anti Zwart" OR intitle:"Anti Moslim" OR intitle:"Moslimhaat" OR intitle:"Islamofobie" OR intitle:"Antiziganisme" OR intitle:"Anti Roma" OR intitle:"Anti Sinti" OR intitle:"Woonwagenbewoners" OR intitle:"Migratieachtergrond" OR intitle:"Joods" OR intitle:"Aziatisch" OR intitle:"van kleur" OR intitle:"Niet-Westers" OR intitle:"Vluchteling" OR intitle:"Asielzoekers" OR intitle:"Ongedocumenteerden" OR intitle:"Minderheden" OR intitle:"minderheidsgroepen" OR intitle:"Seksisme" OR intitle:"Leeftijdscdiscriminatie" OR intitle:"Homofobie" OR intitle:"Heteroseksisme" OR intitle:"Transfobie" OR intitle:"Bifobie" OR intitle:"Validisme" OR intitle:"Xenofobie" OR intitle:"Vooroordelen" OR intitle:"Stereotypen" OR intitle:"Bias" OR intitle:"Attitudes" OR intitle:"Acceptatie" OR intitle:"Lhbt" OR intitle:"Lhbtq" OR intitle:"Lhbtq" OR intitle:"Lhbtq+" OR intitle:"Exclusie" OR intitle:"Racialisatie" OR intitle:"Misogynie" OR intitle:"Uitsluiting" OR intitle:"Microagressie" OR intitle:"stagediscriminatie" OR intitle:"doorwerking" OR intitle:"Vrouwenhaat" OR intitle:"Genderdiscriminatie" OR intitle:"Jodenhaat" OR intitle:"othering" OR intitle:"colorism") AND ("Onderwijs" OR "Documenten" OR "Museum" OR "Omroepen" OR "Radio" OR "Televisie" OR "Kranten" OR "Tijdschriften" OR "Journalistiek" OR "Beeldmateriaal" OR "Beeldbank" OR "Erfgoed" OR "Archief" OR "Wetenschap" OR "Universiteit" OR "School" OR "Educatie" OR "Cultureel erfgoed" OR "Archeologie" OR "Beeldende kunsten" OR "Dans" OR "Muziek" OR "Muziektheater" OR "Theater" OR "Audiovisuele industrie" OR "Filmindustrie" OR "Architectuur" OR "Design" OR "E-cultuur" OR "podiumkunsten" OR "cultuur" OR "media" OR "onderzoeksinstituut" OR "promotie" OR "promovendus" OR "hoogleraar" OR "lector" OR "practor" OR "docent" OR "leraar" OR intitle:"hogeschool" OR intitle:"hbo" OR intitle:"college" OR intitle:"hoger onderwijs" OR intitle:"academie")	1160

Database	Specifieke zoekstring	Aantal hits
OVID (PsycINFO en ERIC)	(discrimination OR racism OR prejudice OR bias OR stereotyp* OR exclusion OR microaggression OR raciali* OR Antisemit* OR Islamophob* OR "Muslim hate" OR "anti-Muslim" OR "anti-Gypsy" OR "anti-Roma" OR "anti-Sinti" OR "anti-Jewish" OR "anti-Indigenous" OR "anti-Asian" OR Sinophobia OR "anti-black" OR Misogynoir OR "anti-POC" OR "anti-BIPOC" OR "anti-immigration" OR "anti-refugee" OR "anti-asylum seeker" OR "anti-minorities" OR xenophobia OR misogyny OR "anti-Slavism" OR sexism OR ageism OR ("LGBT*" AND acceptance) OR ("LHBT*" AND acceptance) OR Homophobia OR Heterosexism OR Transphobia OR Biphobia OR Ableism) AND (Education OR School OR Cultural heritage OR Archaeology OR Visual arts OR Dance OR Music OR Music theater OR Theater OR Journalism OR "Audiovisual industry" OR "Film industry" OR Architecture OR Design OR E-culture OR Museums OR Broadcasters OR Radio OR Television OR Newspapers OR Journalism OR Magazines OR Visual Material OR Heritage OR Science) AND (Intervention OR Program OR Training OR Prevalence OR Scope OR Incidence OR Trends OR Rates OR Extent OR Types OR Forms OR Manifestations OR Categories OR Experiences) AND (Dutch OR Netherlands OR Denmark OR Estonia OR Finland OR Iceland OR Ireland OR Latvia OR Lithuania OR Norway OR Sweden OR United Kingdom OR Austria OR Belgium OR France OR Germany OR Liechtenstein OR Luxembourg OR Monaco OR Switzerland)	1358
Totaal		2518
Na verwijderen duplicaten		2243

Bijlage 2: Websites

Hieronder staan de organisaties genoemd waarvan we de websites hebben bekeken om na te gaan of hier relevante onderzoeken op staan voor de niet-systematisch search.

- Onderwijsinspectie
- College voor de Rechten van de Mens
- Eerste Kamer
- Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme
- TNO
- CBS
- Kohnstamm Instituut
- SEO
- Radar Advies
- Motivaction
- Regioplan
- Panteia
- Bureau Omlo
- Anne Frank Stichting
- Stichting School & Veiligheid
- Izi Solutions
- Labyrinth
- KNAW
- NWO
- Vakbond FNV
- Vakbond CNV
- Fundamental Rights Agency
- VN rapporten
- NCDR
- ResearchNed
- Sociaal en Cultureel Planbureau
- Nationale Ombudsman
- Kinderombudsman
- Transgender Netwerk
- Moslim Alliantie Nederland
- Collectief Jonge Moslims
- Meld Islamofobie
- Republiek Allochtonië

Bijlage 3: Studies gevonden in review 1

Abaâziz, I. (2019). *Alledaagse islamofobie in Nederland: een verkennend onderzoek*. Amsterdam: Stichting Meld Islamofobie.

Aladegbaiye, A. T., De Jong, M. D., Beldad, A. D., Peters, G. M., & Cruz-Martinez, R. R. (2024). Factors that play a role in international PhD candidates' social experiences with inclusion and integration in an international learning environment: A narrative inquiry in a Dutch research university. *Research in Comparative and International Education*, 19(3), 281-300.

Andriessen, I., Hoegen 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: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Anselma, M., Altenburg, T., Motazed, E., Suurmond, J., & Chinapaw, M. (2023). Percepties van discriminatie en diversiteit op het werk binnen het Amsterdam Public Health research institute. *TSG-Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 101(4), 141-148.

Badou, M., & Day, M. (2021). *Kansengelijkheid in het onderwijs. Verkennend onderzoek naar factoren die samenhangen met onderwijs(on)gelijkheid*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Balcik, T. (2019). *Moslims in Nederlandse kranten. Een onderzoek naar stereotiepe beeldvorming in de vier grootste kranten van Nederland*. The Hague Peace Projects, NieuwWij, Republiek Allochtonië.

Bles, P., & Meng, C. (2018). *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*.

Bouma, S., & De Ruig, L. (2015). *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs: Een onderzoek onder docenten*. Zoetermeer: Panteia.

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

Brands, D., Coenders, M., Prins, H., & Ter Weel, B. (2023). *Selectie bij mbo-stages: een experiment met fictieve kandidaten onder recruiters van mbo-stagiairs*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bulder, E., Van den Langenberg, K., Van der Ploeg, S., Karssen, M., Vaessen, A., Leest, B., & Beurskens, K. (2020). *Alle scholen toegankelijk: een open deur? Toelatingsbeleid en toegankelijkheid in het funderend onderwijs*. Nijmegen: KBA Nijmegen, Kohnstamm, Oberon.

College voor de Rechten van de Mens. (2016). *Inzicht in Inclusie: Werk, wonen en onderwijs: participatie van mensen met een beperking*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Crul, M., Steinmetz, C., & Lelie, F. (2024). *Achterstelling en Discriminatie in het Amsterdamse Onderwijs*.

Daalmans, S., Kleemans, M., & Sadza, A. (2017). Gender representation on gender-targeted television channels: A comparison of female-and male-targeted TV channels in the Netherlands. *Sex roles*, 77(5), 366-378.

Daru, S., Kros, K., & Mateman, H. (2023). *Grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie in beeld*. Utrecht: Movisie.

De Boer, M., Van Dorsselaer, S., De Looze, M., De Roos, S., Brons, H., Van den Eijden, R., Monshouwer, K., Huijnk, W., Ter Bogt, T., Volleberg, W., & Stevens, G. (2022). *Gezondheid en welzijn van jongeren in Nederland - HBSC 2021*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

De Winter-Koçak, S., Klooster, E., Reches, L., & Badou, M. (2021). *Hoogopgeleiden met een migratieachtergrond over een gestapelde onderwijsroute en het belang van steun. "Je kan het wel"*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

De Wit, N., Jak, L., Cremers, R., Elling, A., Deekman, A., Geerdes-Gazzah, M., Anselma, M., De Kwaasteniet, R., & Visser, T. (2023). *Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur. In opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme*. Utrecht: Verwey-Jonker instituut, Movisie, Mulier Instituut, LKCA.

Dibbets, A., Verbeek, S., & Verhaar, O. (2022). *Gelijk recht doen. Deelrapport Onderwijs bij het parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*. Den Haag: Eerste Kamer.

Distelbrink, M., & Omlo, J. (2025). *Als opvoeder je kind ondersteunen bij discriminatie: Een verkennend onderzoek naar ervaringen en omgang met discriminatie in de opvoeding bij moeders met een migratieachtergrond*. Kennisplatform Inclusief Samenleven & Bureau Omlo.

Driessen, L., & Vervloed, M. P. (2015). Maakt de soort beperking een verschil voor de attitudes van middelbare scholieren ten opzichte van jongeren met een beperking? Does disability matter for the attitudes of secondary education students towards youngsters with disabilities? *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, 54(11), 473-487.

El Ghoulbzouri, O., Modhej, Y., Mukhtar, Y., Oudshoorn, S., Van de Rozenberg, T., & Vermeulen, Y. (2024). *Docenten van kleur in het vo. Verkenning van aanbevelingen voor het aantrekken en behouden van meer docenten van kleur in het voortgezet onderwijs*. Den Haag: Voion.

European Union Agency for Fundamental Rights. (2017). *EU-MIDIS II Second European Union Minorities and Discrimination Survey Main results*. Publications Office of the European Union. doi.org/10.2811/902610.

European Union Agency for Fundamental Rights. (2018). *Experiences and perceptions of antisemitism: Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU* [Report]. Publications Office of the European Union. doi.org/10.2811/837123.

Feddes, A. R., Cong, Y-Q., Doosje, B., Mann, L., Van Schaik, A., Chan, J., Kinanthik, T., Jelia, H., & Andriessen, I. (2024). *Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland*. Amsterdam/Tilburg: Universiteit van Amsterdam/Fontys pedagogiek Tilburg.

FRA European Agency for Fundamental Rights. (2024). LGBTIQ equality at a crossroads: Progress and challenges. fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf

Geerlings, J., Noordewier, Y., Kromhout, M., & Van Kleef, N. (2022). *Ervaringen en aanpak van pestgedrag tegenover lhbtq+ jongeren in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: Movisie.

Geerlings, J., Broekroelofs, R., & Felten, H. (2022). *Acceptatie van seksuele en genderdiversiteit onder mbo-docenten*. Utrecht: Movisie.

Hogeboom, L., & Scholten, C. (2022). *Recht op onderwijs voor dove en slechthorende leerlingen Verkenning naar knelpunten en oplossingsrichtingen voor onderwijs voor dove en slechthorende leerlingen in Nederland*. Amsterdam: CS Scholten groep.

Hooftman, W., & De Vroome, E. (2020). *NEA 2019 tabellen specifiek voor de sector voortgezet onderwijs*. Leiden: TNO.

Hoogenbosch, A., Yassine, D., Dusault, Y., Lünemann, M., & De Winter-Koçak, S. (2023). *Mbo-stagediscriminatie in Rotterdam. Praktijktests-onderzoek naar objectief vastgestelde discriminatie in het mbo in Rotterdam*. Utrecht: Verwey-Jonker instituut.

Huijnk, W. (2014). *De acceptatie van homoseksualiteit door etnische en religieuze groepen in Nederland (Vol. 32)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hummel, L., Hooftman, W., & Schelvis, R. (2019). *Werkdruk in het onderwijs*. Leiden: TNO.

Inspectie van het Onderwijs. (2022). *Factsheet Sociale veiligheid in het hoger onderwijs*. Den Haag: Ministerie van OCW.

Karssen, A. M. (2017). *Bi-ethnic Dutch students: educational outcomes, social functioning and experiences*. Phd thesis. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Faculty of Social and Behavioural Sciences (FMG).

Kastelijns, H. & Van Wersch, C. (2021). *Eindrapportage UMO diversiteit Muzieksector*. Utrecht: Labyrinth onderzoek en advies.

Klooster, E., Kocak, S., & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie. Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Utrecht: Kenniscentrum Integratie en Samenleving.

Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'*. ROA. ROA Reports No. 004 doi.org/10.26481/umarep.2020004.

Kroes, A., Van den Bergh, L., Andriessen, I., Crasborn, F., Diemel, K., Dooren, E., De Keijzer, H., & Saris, I. (2024). *Ervaren stagediscriminatie in het mbo. Docentenrapportage*. Fontys Pedagogiek.

Kroon, A. C., Kluknavská, A., Vliegenthart, R., & Boomgaarden, H. G. (2016). Victims or perpetrators? Explaining media framing of Roma across Europe. *European Journal of Communication*, 31(4), 375-392. doi.org/10.1177/0267323116647235 (Original work published 2016).

Leyerzapf, H., & Abma, T. (2017). Cultural minority students' experiences with intercultural competency in medical education. *Medical education*, 51(5), 521-530.

Leyerzapf, H., Abma, T. A., Steenwijk, R. R., Croiset, G., & Verdonk, P. (2015). Standing out and moving up: performance appraisal of cultural minority physicians. *Advances in Health Sciences Education*, 20(4), 995-1010.

Lisdonk, J. V., Bergen, D. D. V., Hospers, H. J., & Keuzenkamp, S. (2015). The importance of gender and gender nonconformity for same-sex-attracted Dutch youth's perceived experiences of victimization across social contexts. *Journal of LGBT Youth*, 12(3), 233-253.

Lodewick, J., Geurts, R., Lucas, K., Van den Broek, A., Ramaker, C. (2023). *Veilig op school*

Landelijke veiligheidsmonitor 2021-2022: Veiligheidsbeleid en veiligheidsbeleving in het primair en voortgezet onderwijs. Nijmegen: ResearchNed.

Maas, K. & Van Marwijk-Hol, M. (2023). *Antisemitisme in het voortgezet onderwijs Een survey-onderzoek voor de Anne Frank Stichting.* Panteia: Zoetermeer.

Miller, D. I., Eagly, A. H., & Linn, M. C. (2015). Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 631.

Nederlandse arbeidsinspectie. (2024). *Arbo in bedrijf special: Onderzoeksrapport. Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten. Onderzoek naar de stand van zaken rond werkdruk en ongewenst gedrag en de aanpak hiervan op de 14 Nederlandse publieke universiteiten.* Den Haag: Ministerie van SZW.

Omlo, J., & Butter, E. (2023). *Utrecht is ook mijn stad. Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht.* Utrecht: Bureau Omlo.

Prevoo, T., & Van Eijkern, I. (2023). *Het proces van stagematching in het mbo; Een enquête onder stagecoördinatoren.* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Saris, I., Andriessen, I., Van den Bergh, L., Crasborn, F., Diemel, K., Dooren, E., De Keijzer, H., & Kroes, A. (2024). *Ervaren stagediscriminatie in het mbo. Ervaringen van Studenten.* Fontys Pedagogiek.

Scholte, R., Nelen, W., De Wit, W., & Kroes, G. (2016). *Sociale veiligheid in en rond scholen: Primair (Speciaal) Onderwijs 2010-2016 Voortgezet (Speciaal) Onderwijs 2006-2016.* Nijmegen: Praktikon.

Sijpenhof, M. L. (2020). A transformation of racist discourse? Colour-blind racism and biological racism in Dutch secondary schooling (1968–2017). *Paedagogica historica*, 56(1-2), 51-69.

Smeets, E., Geurts, R., & Van Helvoirt, D. (2024). *Algoritmen in het onderwijs. Een onderzoek in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens.* Nijmegen: KBA /ResearchNed.

Sözeri, S., Kosar-Altinyelken, H., & Volman, M. (2019). Mapping discourses on mosque education in the Netherlands: A content analysis of the Dutch press, 2010-2016. *Discourse Studies in the cultural politics of education*, 40(3), 358-371.

Teelken, C., & Kee, K. (2023). Male 'play-garden' versus female 'tightrope walking': an exploration of gendered embodiment in Dutch higher education. *Studies in Higher Education*, 48(11), 1651-1664.

Thijs, J., & Wiemers, S. (2023). Disentangling unique and consensual group norm perceptions: A study with ethnic majority students. *International Journal of Psychology*, 58(4), 311-321.

Timmermans, A. C., De Boer, H., Amsing, H. T., & Van der Werf, M. P. (2018). Track recommendation bias: Gender, migration background and SES bias over a 20-year period in the Dutch context. *British Educational Research Journal*, 44(5), 847-874.

Timmermans, A. C., Kuyper, H., & Van der Werf, G. (2015). Accurate, inaccurate, or biased teacher expectations: Do Dutch teachers differ in their expectations at the end of primary education? *British Journal of Educational Psychology*, 85(4), 459-478.

TNO & CBS. (2014). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013, uitgesplitst voor het vo.* Heerlen: VOION.

TNO & CBS. (2016). *Rapport NEA 2015 Uitsplitsing naar het voortgezet onderwijs.* Heerlen: VOION.

Totta. (2019). *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten.* In opdracht van FNV en VAWO. fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helpt-universiteitspersoneel-ervaat-sociale-onveiligheid

Transgender Netwerk Nederland. (2015). *Transgender in het onderwijs: hoe je genderdiversiteit verwelkomt op de universiteit, het hbo en het mbo.* transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2023/10/TNN-transgender-in-het-onderwijs-digitaal.pdf.

Transgender Netwerk Nederland. (2023). *Meldingen Transgender Discriminatie 2023.* Geraadpleegd op 10 april 2025. transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2024/04/discriminatiemonitor-2023.pdf.

Turcatti, D. (2018). The educational experiences of Moroccan Dutch youth in the Netherlands: Place-making against a backdrop of racism, discrimination and inequality. *Intercultural Education*, 29(4), 532-547.

Tuzgöl-Broekhoven, A., Dorn, A., Schampers, J., & Van Vliet, C. (2020). *Kopzorgen van Caribische studenten. Een onderzoek naar knelpunten die studenten uit het Caribisch deel van het Koninkrijk ervaren als zij in Nederland (gaan) studeren of in Nederland hebben gestudeerd.* Den Haag: Nationale Ombudsman.

Van Bergen, D. D., Feddes, A. R., & De Ruyter, D. J. (2021). Perceived discrimination against Dutch Muslim youths in the school context and its relation with externalising behaviour. *Oxford Review of Education*, 47(4), 475-494.

Van den Broek, A., Ramakers, C., Cuppen, J., & Brukx, D. (2022). *Veilig op school. Landelijke veiligheidsmonitor 2020-2021. Veiligheidsbeleid en veiligheidsbeleving in het primair en voortgezet onderwijs*. Nijmegen: ResearchNed.

Van den Heuvel, W., & De Vroome, E. (2023). *NEA 2022 Tabellen specifiek voor de sector voortgezet onderwijs*. Leiden: TNO.

Van den Heuvel, W., & De Vroome, E. (2022). *NEA 2021 Tabellen specifiek voor de sector voortgezet onderwijs*. Leiden: TNO.

Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12349-12353.

Van Drunen, A. (2014). *'They are not like us': How media and audiences frame Muslims*. PhD Dissertation. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Faculteit der Maatschappij en Gedragwetenschappen.

Van Rijn, M., Ellemers, N., Fröhlich, S., & Laagland, F. (2024). *Niets gezien, niets gehoord, niets gedaan. De zoekgemaakte verantwoordelijkheid*. Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (OGCO).

Van Rooijen, M., & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Van Rooijen, M., De Winter-Koçak, S., Day, M., & Jonkman, H. (2019). *Is het schooladvies gekleurd? Verkenning naar de totstandkoming van schooladviezen voor leerlingen met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Van Toly, R., Bijman, D., & Kans, K., m.m.v. Wagemakers, S., Geertsma, A., Hofland, A., Coppens, K., Cuppen, J., & Koning, I. (2018). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018. Deel 1: Studenten*. 's-Hertogenbosch: ECBO i.s.m. MBO Raad.

Velseboer, J., & Scholten, T. (2023). *Op het kruispunt van knelpunten: ervaringen van mensen met een beperking die mede vanwege hun huidskleur, etnische kenmerken, religie, culturele achtergrond en/of migratie (van hen of hun ouders) achterstelling en uitsluiting kunnen ervaren*. Amsterdam: Regioplan.

Waddington, L. (2023). Dutch disability discrimination law and further and higher education: A case study based on the Opinions of the Netherlands Institute for Human Rights. *International Journal of Discrimination and the Law*, 23(1-2), 29-59.

Wagenaar, W., & Dinsbach, W. (2014). *Antisemitisme in het Voortgezet Onderwijs. Achtergronden van daders en de aanpak door docenten. Verslag van een kwalitatieve verkenning*. Amsterdam: Anne Frank Stichting.

Wartenbergh-Cras, F., Bendig-Jacobs, J., & Van der Valk, I. (2021). *Evaluatie Wet Veiligheid op School Eindrapportage*. Arnhem: MOOZ.

Wolff, R., Van Leeuwen, R., Van den Heerik, A. R., Seidler, Y., Van Sterkenburg, J., & De Boom, J. (2021). *Discriminatie in context. Een onderzoek naar achtergronden oorzaken en triggerfactoren van discriminatie van Nederlanders van Afrikaanse herkomst door jongeren in Nederland*. Erasmus Universiteit Rotterdam/Risbo. rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/08/09/discriminatie-in-context.

Yüksel, C., & Butter, E. (2020). *Moslîma. Een onderzoek naar de representatie van moslîma's in de beeldbank van het ANP*. S.P.E.A.K.

Bijlage 4: Studies gevonden in review 2

Bergamaschi, A., Blaya, C., Arcidiacono, F., & Steff, J. (2022). Blatant and subtle prejudice, and the role of teachers in conveying tolerance and respect for the Other. *Intercultural Education*, 33(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.

Boersma, H., Bucx, F., & Keuzenkamp, S. (2019). Ontmoet een homo in de klas. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 28(6).

Boersma, H., Bucx, F., & Keuzenkamp, S. (2020). Het lespakket homo in de klas: goede voornemens? Een effectstudie op gedragsintenties in een gereformeerd (klas) klimaat. *Pedagogiek*, 40(1), 73-96. doi.org/10.5117/PED2020.1.005.BOER.

Boersma, H., Keuzenkamp, S., & Bucx, F. (2022). De Bijbel, de homo en de klas: Welk effect heeft de interventie 'Homo in de klas' op de religieuze percepties rondom seksuele diversiteit bij leerlingen? *Mens & Maatschappij*, 97(2), 213-240. doi.org/10.5117/MEM2022.2.005.BOER.

Brands, D., Coenders, M., Prins, H., & Ter Weel, B. (2023). *Selectie bij mbo-stages: een experiment met fictieve kandidaten onder recruiters van mbo-stagiairs*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Breda, T., Grenet, J., Monnet, M., & Van Effenterre, C. (2018). Can Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from Classroom Interventions in French High Schools. *Paris-Jourdan Sciences Economiques*.

Broekroelofs, R. & Felten H. (2021). *Evaluatie van de docententraining 'Dialogo onder druk' Onderdeel van de evaluatie van het project Begrenzen en uitnodigen Deel 2*. Utrecht: Movisie.

Broekroelofs, R. & Felten, H. (2020). *Seksuele- en genderdiversiteit op het mbo Inbedding en wensen voor de toekomst van leidinggevend en op het mbo Deel 3 Evaluatie Begrenzen en uitnodigen*. Utrecht: Movisie.

Broekroelofs, R., Kovács, Z., & Felten, H. (2020). *Observaties bij de voorstelling LEEF! Van inleving tot sociale norm*. Utrecht: Movisie.

Broekroelofs, R., Vlug, J., & Felten, H. (2022). *Het gesprek op school geobserveerd Het creëren van een veilig, inclusief pedagogisch klimaat waarin zowel docenten en leerlingen zich herkend en erkend voelen*. Utrecht: Movisie.

Bucx, F., Jalvingh, C., & Van der Sman-de Beer, F. (2015). Evaluatie van de pilot Sociale veiligheid LHBT-jongeren op school. *Pedagogiek*, 35(2), 182-192.

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.

Cowan, P., & Maitles, H. (2023). Does addressing prejudice and discrimination through Holocaust education produce better citizens? In *Mapping the Field* (pp. 147-162). Routledge.

Cramwinckel, F. M., Scheepers, D. T., Wilderjans, T. F., & De Rooij, R. J. B. (2021). Assessing the effects of a real-life contact intervention on prejudice toward LGBT people. *Archives of sexual behavior*, 50, 3035-3051

D'Errico, F., Cicirelli, P. G., Corbelli, G., & Paciello, M. (2024). Addressing racial misinformation at school: A psycho-social intervention aimed at reducing ethnic moral disengagement in adolescents. *Social Psychology of Education*, 27(3), 611-630.

Drange, I., Pietilä, M., Reisel, L., & Silander, C. (2023). Advancing women's representation in top academic positions-what works? *Studies in Higher Education*, 48(6), 877-891.

Endendijk, J. J. (2024). Usability and Acceptability of an Educational Program with Counter-Stereotypical Female Role Models for Children: A Mixed-Methods Formative Evaluation with Teachers. *Contemporary School Psychology*, 1-12.

Gabrielli, S., Catalano, M. G., Maricchiolo, F., Paolini, D., & Perucchini, P. (2022). Reducing implicit prejudice towards migrants in fifth grade pupils: Efficacy of a multi-faceted school-based program. *Social Psychology of Education*, 25(2), 425-440.

Geiser, E., Schilter, L. V., Carrier, J. M., Clair, C., & Schwarz, J. (2022). Reflexivity as a tool for medical students to identify and address gender bias in clinical practice: A qualitative study. *Patient education and counseling*, 105(12), 3521-3528.

Ging, D., Ringrose, J., Milne, B., Horeck, T., Mendes, K., & Castellini da Silva, R. (2024). Moving beyond masculine defensiveness and anxiety in the classroom: Exploring gendered responses to sexual and gender based violence workshops in England and Ireland. *Gender and Education*, 36(3), 230-247.

- Grimminger-Seidensticker, E., & Möhwald, A. (2017). Intercultural education in physical education: results of a quasi-experimental intervention study with secondary school students. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 22(5), 445-458
- Helakorpi, J., Lappalainen, S., & Sahlström, F. (2019). Becoming tolerable: Subject constitution of Roma mediators in Finnish schools. *Intercultural Education*, 30(1), 51-67.
- Irwin, L. G., & Fortune, D. G. (2014). Schools-based interventions for reducing stigmatization of acquired brain injury: the role of interpersonal contact and visible impairment. *Archives of clinical neuropsychology*, 29(2), 194-205.
- Kingett, J., Abrams, D., & Purewal, K. (2017). Show Racism the Red Card: Evaluating the impact of anti-racism educational interventions on the attitudes of young people in secondary school education. *Equality and Human Rights Commission*.
- Klenk, T., Antonowicz, D., Geschwind, L., Pinheiro, R., & Pokorska, A. (2022). Taking women on boards: a comparative analysis of public policies in higher education. *Policy Reviews in Higher Education*, 6(2), 128-152. doi.org/10.1080/23322969.2022.2066014.
- Kroneman, M., Admiraal, W., & Ketelaars, M. (2019). A peer-educator intervention: Attitudes towards LGB in prevocational secondary education in the Netherlands. *Journal of LGBT youth*, 16(1), 62-82.
- Kroneman, M., Admiraal, W., & Kleistra, Y. (2022). Peer education on sexual diversity in Dutch secondary education: Peer educators' perceptions of activities and perceived outcomes. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 34(4), 466-488.
- Lalani, M., & Bhutta, S. M. (2019). Reducing attitudes of prejudice and discrimination through literature: a quasi-experiment on the upper key-stage 2 students of the British schools in Karachi, Pakistan. *Intercultural Education*, 30(1), 83-100.
- Lehmann-Grube, S. K., Tobisch, A., & Dresel, M. (2024). Changing preservice teacher students' stereotypes and attitudes and reducing judgment biases concerning students of different family backgrounds: Effects of a short intervention. *Social Psychology of Education*, 27(4), 1-38.
- 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.
- Liebkind, K., Mäkinen, V., Jasinskaja-Lahti, I., Renvik, T. A., & Solheim, E. F. (2019). Improving outgroup attitudes in schools: First steps toward a teacher-led vicarious contact intervention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(1), 77-86.

Lubberman, J. (2024) *Evaluatie e-learning 'Anne Frank in de klas': meting najaar 2014*. Amsterdam: Regioplan.

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.

Mäkinen, V., Jasinskaja-Lahti, I., Renvik, T. A., Cocco, V. M., Láštíková, B., Vezzali, L. & Liebkind, K. (2022). The role of the perceived engagement of the facilitator in a vicarious contact intervention: A school-based field experiment in three countries. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 32(4), 623-636

Mäkinen, V., Liebkind, K., Jasinskaja-Lahti, I. & Renvik, T. A. (2019). A teacher-led vicarious contact intervention in culturally mixed classrooms with in- and outgroup role models of intergroup friendship. *Journal of School Psychology*, 75, 27-40.

Moustakas, L., & Kalina, L. (2023). Fighting discrimination through sport? Evaluating sport-based workshops in Irish schools. *Education Sciences*, 13(5), 516.

Pfetsch, J. S., Schultze-Krumbholz, A., & Neumann, L. M. (2022). Preventing prejudices through social skills training and intergroup contact between refugee and native children. *Moral Development and Citizenship Education*, 310.

Prevoo, T. & De Visser, M. (2024). *Evaluatie netwerklunches*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Prevoo, T., De Groot, J., Van de Gevel, M., Yassine, D., Kersten, G., Soeterik, I., & De Winter-Koçak, S. (2024). *Het proces van stagemachting in het Mbo: het perspectief van studenten en leer-bedrijven*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek en het Verwey Jonker instituut.

Ranieri, M., & Fabbro, F. (2016). Questioning discrimination through critical media literacy. Findings from seven European countries. *European Educational Research Journal*, 15(4), 462-479.

Schwarzenthal, M., Schachner, M. K., Van de Vijver, F. J., & Juang, L. P. (2018). Equal but different: Effects of equality/inclusion and cultural pluralism on intergroup outcomes in multiethnic classrooms. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 24(2), 260.

Shah, S., Wallis, M., Conor, F., & Kiszely, P. (2015). Bringing disability history alive in schools: Promoting a new understanding of disability through performance methods. *Research Papers in Education*, 30(3), 267-286.

Soeterik, I., Hanna, F., & Öztemir, T. (2019). Expliciete scholing rondom racisme: Een onderzoek naar emotionele en cognitieve ontwikkeling van toekomstige leerkrachten. *Zorg Primair*, 2019(5), 29-32.

Spinner, L., Tenenbaum, H. R., Cameron, L., & Wallinheimo, A. S. (2021). A school-based intervention to reduce gender-stereotyping. *School Psychology International*, 42(4), 422-449.

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.

Stobbe, E., Van Slobbe, C., Bytyçi, A., Sobczyk, A., Felten, H. (2024). *Evaluatie van de leergang 'Inclusief onderwijs, expliciete scholing rondom racisme & discriminatie' Een 'ervaren baat' onderzoek*. Utrecht: Movisie.

Tiekstra, M., Volman, M., Karssen, M., Van Eck, E. (2022). *Diversiteit in de klas leren benutten. Eindrapportage*. Amsterdam: Werkplaats Onderwijs onderzoek Amsterdam.

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., Stathi, S., Giovannini, D., Capozza, D., & Trifiletti, E. (2015). The greatest magic of Harry Potter: Reducing prejudice. *Journal of applied social psychology*, 45(2), 105-121.

Vezzali, L., Stathi, S., Giovannini, D., Capozza, D., & Visintin, E. P. (2015). 'And the best essay is...': Extended contact and cross-group friendships at school. *British Journal of Social Psychology*, 54(4), 601-615.

Wiese, H., Mayr, K., Krämer, P., Seeger, P., Müller, H. G., & Mezger, V. (2017). Changing teachers' attitudes towards linguistic diversity: effects of an anti-bias programme. *International Journal of Applied Linguistics*, 27(1), 198-220.

Wilkins, C. (2014). Inspecting the inspectors: Race equality and quality in initial teacher education. *Race Ethnicity and Education*, 17(3), 445-470.

Willems, R. A., Sapouna, M., De Amicis, L., Völlink, T., Dehue, F., Dimakos, I., ... & Rosinský, R. (2024). Encouraging positive bystander responses to bias-based bullying in primary schools through a serious game approach: a non-randomized controlled evaluation of the 'GATE-BULL' program. *International Journal of Bullying Prevention*, 1-15.

Wohlmann, A. (2023). Critique and postcritique: Analyzing age stereotypes in literary studies and health care. *The Gerontologist*, 63(10), 1638-1644.

Wüthrich, S., Lozano, C. S., Lüthi, M., & Wicki, M. (2024). Changing students' explicit and implicit attitudes toward peers with disabilities: effects of a curriculum-based intervention programme. *Social Psychology of Education*, 27(3), 935-953.

Yilmaz, I. (2016). The nature of Islamophobia: Some key features. In *Fear of Muslims? International Perspectives on Islamophobia* (pp. 19-29). Cham: Springer International Publishing.

Zumbach, J., Schrangl, G., Mortensen, C., & Moser, S. (2016). RETRACTED: Evaluation of Intercultural Instructional Multimedia Material on Implicit Xenophobic Cognition: Short Time Effects on Implicit Information Processing. *Journal of Educational Technology & Society*, 19(4), 190-202

Eindnoten

- 1 Onder mensen bestaan er geen verschillende rassen: biologisch gezien is er niet zoiets als ras. De term 'ras' verwijst hier naar de sociale werkelijkheid waarin mensen denken in verschillende groepen en als het ware uitgaan van 'rassen' (zie ook Felten & Joemmanbaks, 2025).
- 2 Cisgender betekent dat iemands genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte aan hen is toegewezen. De meeste mensen zijn cisgender. Dat betekent dat deze mensen dus niet transgender zijn.
- 3 Als het gaat over OCW-domeinen dan hebben we het over: primair onderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet (speciaal) onderwijs, middelbaar beroeps-, hoger beroeps- en wetenschappelijk onderwijs, wetenschap, cultuur, creatieve industrie, erfgoed en, kunsten en media.
- 4 We hebben hierin ook beleving en risicofactoren van discriminatie meegenomen
- 5 Hierbij rekening houdend met de wettelijk erkende discriminatiegronden in Nederland, maar ook met andere gronden die potentieel aan het licht komen en intersectionaliteit.
- 6 Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen interventies die beproefd en succesvol zijn, beproefd en niet-succesvol zijn, beproefd en niet geëvalueerd en niet beproefd, maar mogelijk wel zinvol vanwege goede ervaringen bij andere discriminatieproblemen, andere terreinen of in andere landen.
- 7 Zie [Seniorisme](#).
- 8 Binnen het terrein onderwijs hebben wij ons gericht op primair onderwijs, voortgezet onderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs, wetenschappelijk onderwijs, leven lang leren, onderwijskwaliteit, en onderwijsfinanciering.
- 9 Binnen het terrein cultuur hebben we ons gericht op erfgoedbeheer, kunst en cultuur, creatieve industrie, media en journalistiek.
- 10 Binnen het terrein wetenschap hebben we ons gericht op wetenschapsbeleid, universiteiten en onderzoeksinstituten, en kennisvalorisatie.
- 11 Zie ook [Rayyan: AI-Powered Systematic Review Management Platform](#)
- 12 Er is wel een [factsheet](#) waarin wordt gerapporteerd over discriminatie die studenten hebben gezien tijdens hun opleiding, maar omdat dit geen onderzoeksrapport betreft is deze niet meegenomen in de review.
- 13 Islamofobie wordt door Runnymede Trust (1997) gedefinieerd als de 'vrees of haat jegens de islam, en daarmee de angst en afkeer van moslims'. De term verwijst tevens naar discriminatie tegen moslims door hen uit te sluiten van het economische, sociale en openbare leven in een gemeenschap (Yilmaz, 2016). Islamofobie "[...] omvat de bevooroordeelde perceptie dat de islam geen waarden gemeen heeft met andere culturen, inferieur is aan het Westen en een gewelddadige politieke ideologie is in plaats van een religie als zodanig." (Yilmaz, 2016: p. 19). Islamofobie omvat dus een breder sentiment dan moslimdiscriminatie alleen, maar discriminatie tegen moslims is wel een onderdeel van islamofobie.
- 14 In de praktijk kunnen discriminatie op grond van religie en afkomst door elkaar lopen (Felten et al., 2025). Dit heeft te maken met de 'racialisering' van religieuze (of andere sociale) groepen, waarbij raciale betekenis wordt toegekend aan een daarvoor niet-raciaal-gedefinieerde sociale groep (Garner & Selod, 2015). Met andere woorden, betekent dit dat groepen als moslims en joden als raciale groepen kunnen worden gezien door veronderstelde gedeelde culturele en fysieke aspecten (zie ook raciaal essentialisme).
- 15 [Welke omroepen zijn er? | Rijksoverheid.nl](#)

- 16 Sijpenhof (2020) definieert dit, in navolging van Bonilla-Silva en Ashe (2016), als het idee dat ras niet het leven van mensen vormt en dat de huidige raciale ongelijkheden, als deze al aanwezig zijn, worden veroorzaakt door individuen en groepen zelf of door andere non-raciale factoren. Kleurenblindheid wordt gebruikt als techniek om verantwoordelijkheid te ontduiken wanneer dit rechtvaardigt om geen actie te ondernemen. Eerder gebruikte KIS in rapporten de volgende definitie van kleurenblindheid: 'De overtuiging dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte [ed.: mensen] en [...] mensen [ed.: van kleur] worden behandeld in de huidige maatschappij.' (zie Kros et al., 2024, p.62).
- 17 Raciaal essentialisme wordt door Sijpenhof (2020) gedefinieerd als het zien van ras als een biologische realiteit en het idee verspreiden dat in groepen gebaseerde biologie sociale gedragingen bepaald. Met andere woorden, binnen deze benadering wordt ras gezien als iets wat biologisch bepaald is en vaststaat, en dat dit, als biologisch gegeven, het gedrag van personen vormt.
- 18 Het aantal type aanpakken ligt hoger dan de 56 interventies, omdat sommige interventies meerdere typen aanpakken inzetten.
- 19 De studie van Brands (et al., 2023) bevat zowel info over prevalentie van discriminatie (review 1) als over wat werkt in de aanpak van discriminatie (review 2). Deze studie wordt dus benoemd in beide reviews.
- 20 Statistische significantie betekent dat het gevonden effect waarschijnlijk niet op toeval berust, maar geeft geen informatie over de omvang van het effect.
- 21 Er zijn verschillende manieren om effectgroottes te meten. Zo is er bijvoorbeeld Cohen's d, die laat zien hoe groot het verschil is tussen twee groepen, terwijl Eta-kwadraat (η^2) aangeeft hoeveel het effect bijdraagt aan het resultaat. In deze studies vonden we zowel kleine als grote effecten. Kleine effecten zijn nog steeds belangrijk, omdat ze ook positieve veranderingen kunnen betekenen.
- 22 Wat is SchoolsOUT? - SchoolsOut sekse, gender en seksuele oriëntatie - GSA Netwerk GSA Netwerk
- 23 Er is wel een factsheet waarin wordt gerapporteerd over discriminatie die studenten hebben gezien tijdens hun opleiding, maar omdat dit geen onderzoeksrapport betreft is deze niet meegenomen in de review.
- 24 Hierbij rekening houdend met de wettelijk erkende discriminatiegronden in Nederland, maar ook met emergente gronden en intersectionaliteit.
- 25 Intersectionaliteit is een denkwijze die erkent dat mensen niet slechts op één manier worden beïnvloed door hun identiteit, maar dat verschillende factoren zoals ras, geslacht, klasse, seksuele geaardheid en andere sociale categorieën elkaar kruisen en elkaar versterken, waardoor unieke vormen van discriminatie of privilege ontstaan. Het is een manier om te begrijpen hoe verschillende vormen van ongelijkheid en uitsluiting met elkaar samenhangen en hoe ze de ervaringen van individuen beïnvloeden.
- 26 Met 'positief effect' wordt bedoeld dat er objectief is aangetoond dat de interventie werkt, doordat er een experimenteel onderzoeksdesign is gebruikt.