

Microagressies op de werkvloer uitgelegd

Waarom deze subtiele maar schadelijke discriminatie een serieuze aanpak verdient vanuit werkgevers en de gemeente



Colofon

Auteurs: Hanneke Felten, Saskia Daru, Mellouki Cadat-Lampe,
Caroline Harnacke en Anila Bytyçi

Eindredactie: Amber Witsenburg

Foto omslag: 123RF

Mei 2024

© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

Deze publicatie is tot stand gekomen met subsidie van het
ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken.

Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
1 Wat zijn microagressies?	5
2 Zijn microagressies een vorm van discriminatie?	7
3 Hoe herken je microagressies?	8
4 Wat zijn de gevolgen van microagressies?	11
5 Waarom zijn microagressies lastig aan te pakken?	12
6 Wat kun je als werkgever doen tegen microagressies op de werkvloer?	13
7 Wanneer zijn trainingen tegen microagressies mogelijk effectief?	16
8 Wat is de taak van gemeenten bij het tegengaan van microagressies?	17
Bronnen	18

INLEIDING

‘Waar kom je nou écht vandaan?’ ‘Zo, wat spreek je goed Nederlands.’ ‘Hoe doen ‘jullie’ dat nou?’ ‘Ach, je moet niet zo overgevoelig zijn.’ Als je een migratieachtergrond hebt, persoon van kleur bent, moslim bent, maar ook als je bijvoorbeeld lhbtq+ bent, een beperking hebt of een vrouw bent in een organisatie vol met mannen, ben je waarschijnlijk bekend met dit soort opmerkingen. Het zijn de zich steeds herhalende subtiele uitspraken of handelingen die je laten merken dat je wordt gezien als ‘anders’. En waarmee mensen je benaderen vanuit een stereotype beeld. Dit worden ook wel microagressies genoemd. In deze publicatie beantwoorden we hier veel gestelde vragen over, zoals: wat zijn veelvoorkomende microagressies? Waarom zijn ze schadelijk? Wat kan je eraan doen als werkgever? En wat is hierbij de taak van de gemeente?

VOOR WIE IS DEZE PUBLICATIE?

Deze publicatie is allereerst bedoeld voor gemeenten:

- voor beleidsambtenaren die de taak hebben om discriminatie aan te pakken (of inclusie te bevorderen) in de stad of het dorp;
- voor leidinggevenden, staffunctionarissen, leidinggevenden, D&I-specialisten en anderen die zich bezighouden met sociale veiligheid op de werkvloer bij de gemeente als werkgever.

Daarnaast is deze publicatie ook bruikbaar voor professionals binnen andere typen organisaties die de sociale veiligheid in hun organisatie willen verbeteren.

OVER DE TOTSTANDKOMING VAN DEZE PUBLICATIE

Deze publicatie is tot stand gekomen door het in kaart brengen van wetenschappelijke (peer reviewed) literatuur. Om de tekst goed te laten aansluiten bij de Nederlandse context, hebben diverse medewerkers van Movisie voorbeelden toegevoegd die zij kennen uit hun eigen leven.

Deze korte publicatie is geen ‘systematische review’. Dat betekent dat het niet het doel is om een compleet overzicht te geven van de beschikbare peer reviewed literatuur. Het doel van deze publicatie is meer praktisch: om de lezer inzicht te geven in microagressies en handvaten om daarmee om te gaan op de werkvloer.

1 WAT ZIJN MICROAGRESSIES?

De naam 'microagressie' is misschien wat misleidend. Omdat 'micro' lijkt aan te geven dat het om iets heel kleins gaat (denk aan microscoop), is het makkelijk om te denken dat het effect ook heel klein is. En waar 'agressie' lijkt aan te geven dat het een aanval betreft, gaat het vaak om iets dat er helemaal niet als een aanval uitziet en vaak ook niet zo bedoeld is. Een definitie van microagressies op basis van de wetenschappelijke literatuur is:

subtiële (alledaagse) bewuste maar ook vaak onbewuste verbale en non-verbale vormen van pestgedrag op grond van stereotypen en vooroordelen, die bedoeld of onbedoeld als kwetsend kunnen worden ervaren en (in)direct discriminatoire stereotypen (vooroordelen) in stand houden. (King et al., 2023; Sue et al., 2007a; 2019)

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' (Fisher et al., 2018). Microagressies raken vooral mensen die een minderheid vormen door onder meer hun afkomst, gender, leeftijd, of seksuele gerichtheid. Ze zorgen ervoor dat deze mensen subtiel worden gemarginaliseerd door ze naar beneden te halen (Smith & Griffiths, 2022). Typerend aan microagressies is dat ze alledaags zijn en dat de mensen die ze uiten lang niet altijd in de gaten hebben dat zij zich schuldig maken aan microagressies (Sue et al., 2007a). Veel mensen die microagressies plegen, zijn zich daar dus niet bewust van.

Je zou kunnen zeggen dat er drie hoofdvormen zijn van microagressies. Ten eerste zijn er verbale of non-verbale microaanvallen, die bedoeld zijn om het slachtoffer te schaden. Ten tweede kan het gaan om microbeledigingen, zoals onbeschofte of ongevoelige opmerkingen over de afkomst of de identiteit van een persoon. En tenslotte gaat

het ook om micro-invalidaties. Daarmee worden acties bedoeld die de gevoelens of ervaringen van anderen ontkennen door die te minimaliseren en te bagatelliseren (Olasunkanmi-Alimi et al., 2023; Sue et al., 2007a). Bij micro-aanvallen kun je bijvoorbeeld denken aan bepaalde gebaren of handelingen zoals iemand de weg versperren. Bij microbeledigingen kun je denken aan complimenten die niet daadwerkelijk complimenten zijn zoals: 'Wat spreek jij goed Nederlands', bijvoorbeeld bij iemand van kleur waarvan Nederlands de moedertaal is. Impliciet stelt de spreker daarmee dat deze persoon niet helemaal Nederlands is. Of dat mensen van die betreffende afkomst niet goed Nederlands zouden spreken en de persoon in kwestie een uitzondering is (Kohli et al., 2018; Lui, 2020; Sue et al., 2009). En bij micro-invalidaties kun je denken aan ontkennende reacties van discriminatie-ervaringen, zoals: 'Nee joh, dat beeld je maar in. Dat is vast niet wat er aan de hand is!'

Typerend is dus dat microagressies een bepaalde subtiliteit kennen. Discriminatie op de werkvloer kan ook meer openlijk van aard zijn. Medewerkers kunnen dan bijvoorbeeld spreken over hun idee dat een minderheidsgroep een gevaar is voor de samenleving en deze groep afwijzen (Zick et al., 2008). Ook kunnen zij onomwonden negatieve emoties tonen ten aanzien van mensen die ze zien als 'anders' (Zick et

Bij microagressies gaat het niet over intenties. Vaak zijn de mensen die ze uiten zich er zelfs helemaal niet bewust van dat wat ze zeggen problematisch en schadelijk is.

Zie ook dit filmpje: [Microagressies uitgelegd - Naima Charkaoui \(youtube.com\)](#)

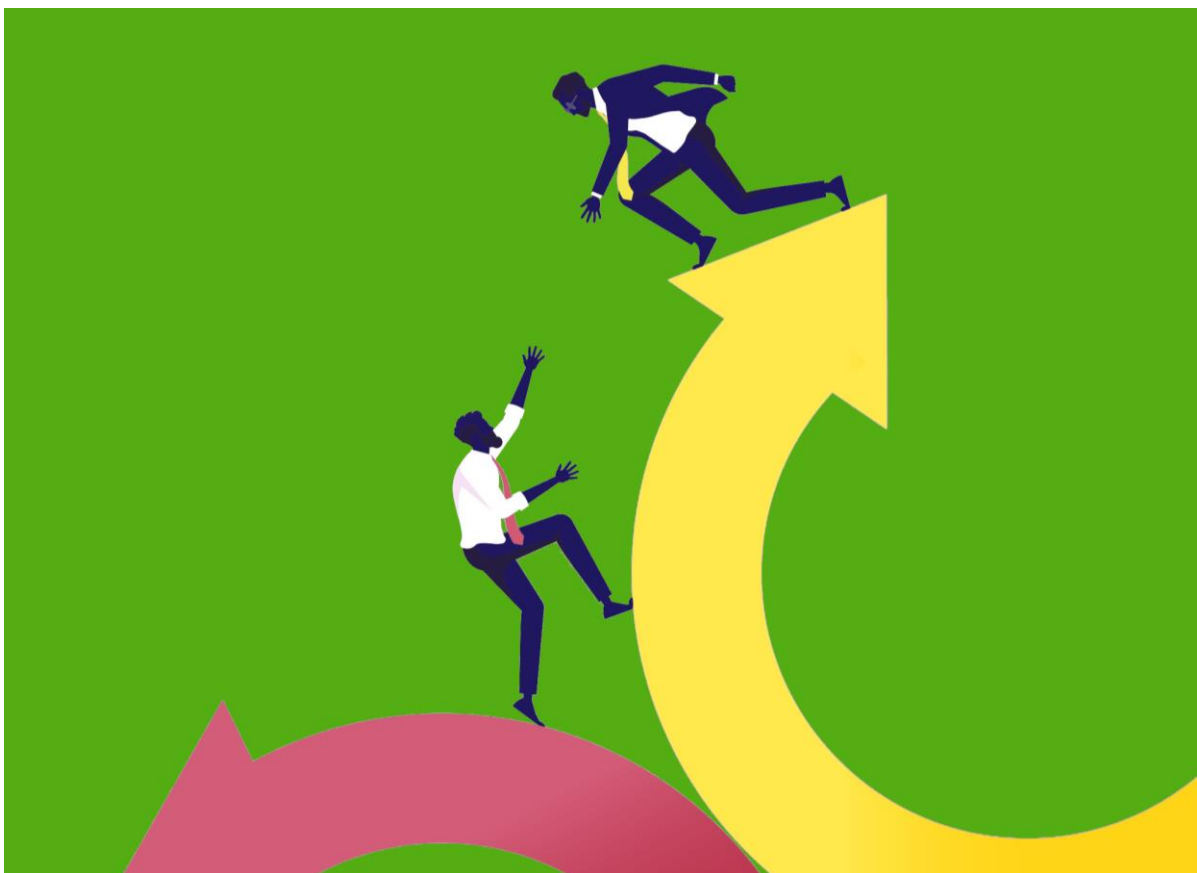
al., 2008). Bij 'subtiële vormen van discriminatie' daarentegen gaat het meer om indirecte vormen van discriminatie (Zick et al., 2008). Deze vorm van discriminatie benoemen we als microagressies.

Wat zijn stereotypen en vooroordelen?

Zoals beschreven in het dossier [Wat werkt tegen discriminatie](#) worden vooroordelen vanuit de psychologie beschouwd als negatieve gevoelens ten aanzien van groepen (Felten & Broekroelofs, 2022). De Engelse vertaling van vooroordelen, *prejudice*, kan ook als een koepelterm worden gebruikt voor een algeheel negatieve houding naar mensen uit bepaalde groepen (zie de [APA-definitie](#)). Stereotypen verwijzen in de psychologie naar de cognitieve denkbeelden die mensen hebben over bepaalde groepen, en dan in het bijzonder naar de overdreven denkbeelden over groepen mensen (Felten & Broekroelofs, 2022; Gordijn & Wigboldus, 2013). Zowel vooroordelen als stereotypen kunnen meer expliciet zijn (bewust, doordacht) of juist meer impliciet (onbewust, automatisch). Zowel de expliciete als de impliciete vooroordelen en stereopen zijn een voorspeller van discriminerend gedrag (zie onder andere Amodio & Devine, 2006; Cuddy et al., 2007; Greenwald et al., 2009; Hall et al., 2015; Talaska et al., 2008).

Voor uitleg over stereotypen (en wat je eraan doet), zie [dit filmpje](#).

Voor uitleg over vooroordelen (en wat je eraan doet), zie [dit filmpje](#).



2 ZIJN MICROAGRESSIES EEN VORM VAN DISCRIMINATIE?

Ja, microagressies worden in de wetenschappelijke literatuur beschouwd als een meer subtiele en alledaagse vorm van discriminatie. Het zijn een uitingen van de ongelijkheid in de samenleving op basis van onder meer afkomst, huidskleur, religie, sekse, gender, seksuele gerichtheid en beperking (Sue et al., 2010).

Microagressies kunnen een vorm van racisme zijn (Sue et al., 2007a), zoals anti-Zwart racisme (Sue et al., 2008), anti-moslim racisme (Husain & Howard, 2020), anti-Aziatisch racisme (Sue et al., 2007b) en antisemitisme (Hodge, 2020).

Maar microagressies kunnen ook een vorm van lhbtq+ discriminatie zijn (Fisher et al., 2018; Kaufman et al., 2017; Nadal et al., 2016). Denk aan de opmerking 'dat is zo gay' of 'homo' gebruiken als scheldwoord. Voor sommige jongeren is dat onderdeel van het dagelijks taalgebruik (Kaufman et al., 2017; Sue, 2010). Ook kunnen microagressies lhbtq+ gezinnen raken (Haines et al., 2018). Denk aan opmerkingen naar twee vrouwen die samen kinderen hebben, zoals: 'Maar wie van jullie twee is dat de échte moeder?' Microagressies kunnen ook een vorm zijn van validisme, dus discriminatie van mensen met een beperking (Conover et al., 2021; Lett et al., 2020). Bijvoorbeeld als een persoon met een beperking in een ongepaste situatie, zoals in een lift op het station, gevraagd wordt hoe de beperking is ontstaan. Tevens kunnen microagressies een vorm van seksisme zijn, zoals wanneer een vrouwelijke directeur steeds als de assistent wordt gezien (Barthelemy et al., 2016).

En natuurlijk kan het een combinatie zijn van verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd (Manejwala & Abu-Ras, 2019; Sadika et al., 2020). Dit noemen we intersectionaliteit (Crenshaw, 1989; Wekker & Lutz, 2001). Zo kun je bijvoorbeeld als islamitische vrouw met een Turkse achtergrond te maken krijgen met een mix van racistische en seksistische opmerkingen, zoals: 'Maar mag jij dat wel zelf bepalen van jouw man?'

3 HOE HERKEN JE MICROAGRESSIES?

Om microagressies te bestrijden, is het belangrijk deze te kunnen herkennen (Fattoracci & King, 2023). Onderzoekers hebben de afgelopen jaren veel verschillende taxonomieën (indelingen) van microagressies gemaakt, voortbouwend op de indeling van Pierce (1970). Williams et al. hebben deze in 2021 allemaal bekeken en op basis daarvan een indeling gemaakt van zestien verschillende typen microagressies. Deze taxonomie kan helpen om microagressies te herkennen in de praktijk. We beschrijven deze daarom hieronder en hebben ze vertaald naar de Nederlandse context en met voorbeelden uit Nederland:

1. *Niet gezien worden als helemaal Nederlands*. Het gaat om vragen zoals: 'Maar waar kom je écht vandaan?' 'Nee, ik snap dat je uit Eindhoven komt, maar ik wil weten waar je écht vandaan komt.' Maar ook zogenaamde complimenten vallen hieronder, zoals: 'Wat spreek jij goed Nederlands!' Ook het steeds weer benadrukken dat iemands naam zo moeilijk is uit te spreken is een voorbeeld van dergelijke microagressies.
2. *Gezien worden als hetzelfde als / representatief voor een hele groep*. Dit is bijvoorbeeld het geval als je als persoon uit een minderheidsgroep aangesproken wordt met 'jullie'. Je wordt dan bijvoorbeeld gevraagd om tekst en uitleg te geven bij het gedrag van mensen die een zelfde afkomst delen als jij: 'Maar waarom doen jullie dat?' Ook lhbtq+ personen krijgen wel eens deze vragen, zoals: 'Maar waarom moeten jullie zo nodig op zo'n boot staan?'
3. *Gezien worden als minder vaardig of intelligent, of er wordt getwijfeld aan je intelligentie*. Dit maken onder meer mensen mee die een migratieachtergrond hebben en/of van kleur zijn, en mensen die een beperking hebben. Beide groepen kunnen verbaasde reacties krijgen wanneer ze een bepaalde prestatie neerzetten: 'Heb je dat écht zelf gedaan?' Dit kan zelfs zo ver gaan dat er getwijfeld wordt of je de prestatie wel echt zelf voor elkaar gekregen hebt en niet stiekem hebt vals gespeeld of je hebt laten helpen. Ook zogenaamde complimenten vallen hieronder: 'Zo, wat knap dat jij dat hebt gemaakt!' Hierbij wordt benadrukt dat het opvallend en afwijkend is dat een persoon als jij een prestatie neerzet. Mensen met een beperking ontvangen regelmatig bijvoorbeeld complimenten voor alledaagse dingen die ze gewend zijn om zelfstandig te doen, zoals: 'Wat knap dat je hier ook boodschappen doet.' Dergelijke opmerkingen, ook al zijn ze goedbedoeld, zijn kwalijk, omdat ze de veronderstelling bevestigen dat we van mensen met een beperking maar weinig kunnen verwachten. En op de werkvloer kunnen mensen met een beperking merken dat ze onderschat worden door de opmerkingen die hun collega's maken.
4. *Valse 'kleurenblindheid'*. Sommige witte mensen hangen een ideologie / denkbeeld aan van 'kleurenblindheid'. Hiermee wordt bedoeld dat zij pretenderen geen verschil in huidskleur te zien. Ze vinden dat je ook niet mag kijken naar iemands huidskleur en hier ook niet over mag praten. Ze denken tevens vaak dat racisme alleen iets van vroeger is (zie [dit artikel](#)). Vooral dat laatste, het ontkennen dat er machtsverschillen zijn tussen mensen op basis van afkomst en huidskleur, gaat gepaard met juist meer vooroordelen en minder empathie voor mensen die met racisme te maken hebben (Yi et al., 2023). In een gesprek kan dit zich uiten als een vorm van microagressie. Een persoon van kleur vertelt iets over racisme, en de persoon die meent kleurenblind te zijn ontkent dan deze ervaringen, neemt ze niet serieus of wil er niet naar luisteren.
5. *Gezien worden als gevaarlijk of zielig*. Een negatieve houding naar mensen die worden gezien als 'anders' kan verschillende vormen aannemen. Groepen die 'anders' worden gevonden kunnen worden gezien als (1) 'bedreigend' en 'gevaarlijk' of juist (2) als minderwaardig. Niet als bedreiging, maar eerder als een groep om medelijden mee te hebben. En tot slot (3) zijn er ook groepen die negatief worden gezien omdat ze worden beschouwd als 'dissident', zoals antiracisten en feministen die verandering willen (Duckitt & Sibley, 2007). De eerste groep krijgt te maken met microagressies zoals extra in de gaten worden gehouden in de winkel door de beveiligers of op straat door de politie. Voor veel mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond is dit een veelvoorkomende ervaring. De documentaire '[Verdacht](#)' gaat hierover. Stereotype beelden van mannen van kleur als

- 'gevaarlijk' kunnen ook uiting krijgen in microagressies met uitspraken zoals: 'Nou met die gasten moet je geen ruzie krijgen.' Of mensen die vertellen over hoe bang ze waren, 'want ik zag zo'n hele grote donkere man.' Mensen met een beperking hebben meer te maken met het tweede type microagressie: ze ontvangen bijvoorbeeld ongevraagd een aai over de kop door een onbekende of een gebed midden op straat ('Ik ga voor je bidden').
6. *Ontkennen van racistische (of bijvoorbeeld seksistische, validistische, homofobe, of transfobe) ervaringen.* Het ontkennen van racisme kan zich uiten in microagressies waarbij mensen die racisme-ervaringen delen bijvoorbeeld niet worden geloofd: 'Nou daar ligt het vast niet aan.' Het kan ook worden gezegd over een andere persoon: 'Toen werd weer de racisme kaart getrokken.'
 7. *Ontkennen dat afkomst (of een andere factor waarop wordt gediscrimineerd) invloed heeft op succes.* Denk aan uitspraken zoals: 'Als je maar goed je best doet, dan kom je er wel.' Op de werkvloer kan dit zich uiten in het zien van het gebrek aan diversiteit aan de top als een gebrek aan kwaliteiten of ambitie van vrouwen en mensen van kleur. Er worden dan opmerkingen gemaakt als: 'Ze willen gewoon niet', 'We kunnen ze niet vinden' of 'Nou wij gaan we gewoon voor kwaliteit.'
 8. *Doen alsof witte mensen het slachtoffer zijn van racisme.* Er bestaat niet zoiets als 'anti-wit-racisme' of 'omgekeerd racisme'. Want, hoewel iedereen gediscrimineerd kan worden, verwijst de term 'racisme' naar het idee in de maatschappij dat witte mensen superieur zijn aan iedereen die als niet 'wit' wordt gezien. Dit idee is historisch gegroeid als resultaat van onder meer slavernij en kolonisatie (Givens, 2022). Benadrukken dat witte mensen structureel gediscrimineerd worden, is vaak juist onderdeel van racistische bewegingen (Berbrier, 2000; Bloch et al., 2020; Boersma, 2022). Uitspraken als: 'Als witte man wordt je pas echt buitengesloten' of 'Wij blanken hebben het pas echt zwaar', zijn daarom te beschouwen als een racistische microagressie.
 9. *Niet-witte cultuur naar beneden halen.* Het gaat om allerlei opmerkingen waarin de cultuur van mensen die worden gezien als 'niet wit' naar beneden wordt gehaald, belachelijk wordt gemaakt of neergezet als achterlijk. Denk aan uitspraken over culturele praktijken zoals: 'Raar hé, zo doen ze dat...'
 10. *Genegeerd worden.* Niet het woord krijgen, overgeslagen worden, niet gezien worden. Veel vrouwen, mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond, maar ook mensen met een beperking hebben die ervaring. Er wordt dan bijvoorbeeld alleen tegen de persoon gesproken die naast je staat die geen beperking heeft en/of die wit is, en jijzelf wordt genegeerd. In een werksetting is een voorbeeld dat wanneer er klanten of samenwerkingspartners op bezoek komen, zij eerste alle mannen van het bedrijf de hand schudden en de aanwezige vrouwen in eerste instantie genegeerd worden.
 11. *'Tokenism'.* Tokenisme houdt in dat een persoon uit een minderheidsgroep mag deelnemen, maar eenvoudigweg is opgenomen om de illusie van inclusiviteit te bevorderen. Deze persoon doet niet mee in het belang van echte diversiteit of vanwege de kwaliteiten of talenten van het individu. Zo kan er worden gezegd: 'Nee hoor, we zijn een hele inclusieve organisatie want Fatma werkt ook bij ons.'
 12. *Een connectie proberen te maken via stereotypen.* Mensen met een Oost-Aziatische achtergrond hebben hier veel voorbeelden van. Ze krijgen bijvoorbeeld vragen zoals: 'Wat moet ik bestellen in een Chinees restaurant?' Ook homomannen krijgen hiermee te maken. Zij krijgen bijvoorbeeld allerlei vragen over hobby's en interesses waarbij vanuit een stereotiep beeld wordt verwacht dat zij die leuk vinden of er verstand van hebben.
 13. *Exotisering/erotisering.* Dit is het geval wanneer je vanwege je afkomst wordt gezien als 'exotisch' en daar opmerkingen over worden gemaakt of ernaar wordt gehandeld. Je wordt bijvoorbeeld ongewenst aangeraakt met een opmerking dat vrouwen van jouw afkomst 'zo mooi zijn' of 'zulke mooie kindjes maken'. Dit gebeurt ook bij lesbische en biseksuele vrouwen en meisjes regelmatig. Wanneer twee vrouwen elkaar bijvoorbeeld in het openbaar een kus geven, wordt door mannelijke heteroseksuele omstanders vaak joelende geluiden gemaakt. Ook worden deze vrouwen soms seksueel lastig gevallen, omdat mannen het gedrag zien als opwindend (Felten & Schuyf, 2011).
 14. *Op afstand blijven.* Verschillende mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond hebben de ervaring dat witte mensen hen fysiek liever op afstand houden. De stoel naast hen in de tram of bus

blijft meestal leeg. Of mensen doen een stap naar achteren wanneer zij passeren. Of ze houden afstand bij het koffieapparaat of in de lift.

15. *Niet gerepresenteerd worden.* Als je steeds onzichtbaar wordt gemaakt in schoolboeken, magazines, kranten, tv-series etc., en er wordt gedaan alsof mensen zoals jij niet bestaan, kan dit worden beschouwd worden als een vorm van microagressie. Mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond kunnen die ervaring hebben, net zoals mensen met een beperking, lhbtq+ personen en mensen uit andere gemarginaliseerde groepen.
16. *Negatief of stereotypisch gerepresenteerd worden.* 'Hankie pankie' zingen in een schoolklas, de slavernijtijd benoemen als die 'mooie VOC-tijd' of een standbeeld oprichten van iemand die niet-witte mensen heeft uitgemoord. Als mensen met een beperking gepresenteerd worden, dan is de beperking vaak hun enige identiteit en wordt deze gezien als dramatisch en zielig. Het zijn voorbeelden van hoe je in de omgeving de boodschap kan krijgen dat je minder waard bent, er niet bij hoort en dat jouw gevoelens er niet toe doen.

Naast deze typen geven ervaringsdeskundigen en de literatuur nog de volgende typen microagressies aan:

17. *Ongepaste nieuwsgierige vragen krijgen die niet passend zijn bij de context* (Espaillat et al., 2019; Heung et al., 2022; Wesselmann et al., 2022). Denk bijvoorbeeld aan iemand die transgender is die vragen krijgt over operaties van geslachtsdelen (Nadal et al., 2012). Of vragen aan iemand met een beperking over hoe de beperking is ontstaan.
18. *De verwachting dat je weinig geld hebt.* Denk bijvoorbeeld aan een situatie waarin een man van kleur wil instappen in de eerste klas van het vliegtuig en de stewardess zegt: 'Meneer, de tweede klas bevindt zich hier niet, u moet daar zijn', wijzend naar de tweede klas. De veronderstelling is kennelijk dat mensen van kleur niet eerste klas kunnen vliegen (Sue, 2010).
19. *Je identiteit ontkennen.* Waar in het bijzonder biseksuele mensen, non-binaire mensen, asexuele mensen en transgender mensen mee te maken kunnen krijgen, is dat hun identiteit niet geloofd of ontkend wordt (Croteau & Morrison, 2023; Mitchell & Hunnicutt, 2019), gedacht wordt dat het een ziekte is (Mitchell & Hunnicutt, 2019; Timmerman et al., 2022) of gedacht wordt dat het slechts een tijdelijke fase is (Garr-Schultz & Gardner, 2021). Het komt erop neer dat er opmerkingen worden gemaakt waaruit blijkt dat de identiteit van mensen niet serieus wordt genomen. Ook bijvoorbeeld het niet (willen) gebruiken van de (nieuwe) naam of voornaamwoorden bij non-binaire personen en transgender personen valt hieronder (Croteau & Morrison, 2023; Nadal et al., 2012).

Deze indeling is niet compleet en zou nog verder aangevuld kunnen worden.

4 WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN MICROAGRESSIES?

Microagressies komen veelvuldig voor (Sue, 2007). Voor veel mensen maken ze deel uit van de alledaagse realiteit, zoals Essed in 1990 al beschreef op basis van de ervaringen van Zwarte vrouwen en vrouwen van kleur in Nederland. Essed gebruikte nog niet de term 'microagressies', maar de ervaringen die zij beschreef sluiten nauw aan bij dit begrip (Domínguez & Embrick, 2020). Juist die constante herhaling van microagressies maakt ze waarschijnlijk zo schadelijk (Sue et al., 2010). Dat microagressies iets zijn waar je je leven lang mee te maken hebt, op vrijwel iedere plek, is iets wat veel mensen die geen last hebben van microagressies zich vaak niet beseffen (Sue, 2010).

Het herhaaldelijk meemaken van microagressies heeft een aantoonbare negatieve invloed op iemands fysieke en psychologische welzijn en gezondheid, zo komt naar voren uit een hele reeks aan studies (Desai et al., 2023; Feaster et al., 2021; Kaufman et al., 2017; Kim et al., 2017; Lett et al., 2020; Smith et al., 2020) en kan zorgen voor een burn-out (King et al., 2023).

Microagressies zijn zo schadelijk, omdat ze de ongelijkheid tussen mensen verder bevestigen (Skinta & Torres-Harding, 2022). Microagressies worden soms bestempeld als 'grapje' en zijn soms zelfs goedbedoeld of beogen een vraag te stellen vanuit een oprechte interesse, maar zijn toch discriminatoir (Kohli et al., 2018). De uitingen hebben namelijk een negatieve invloed op iemands zelfvertrouwen (Nadal et al., 2014). Microagressies kunnen ervoor zorgen dat mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond druk ervaren om te voldoen aan een stereotype beeld dat de witte omgeving van ze heeft (Van Ledingham et al., 2022).

Naast het feit dat microagressies schadelijk zijn voor de gezondheid van de mensen die ze ervaren, zijn ze ook schadelijk voor het klimaat in de organisaties (Fattoracci & King, 2023; Skinta & Torres-Harding, 2022). Een organisatie met microagressies op de werkvloer is simpelweg een minder prettige organisatie om in te werken.

Microagressies: een constante herhaling

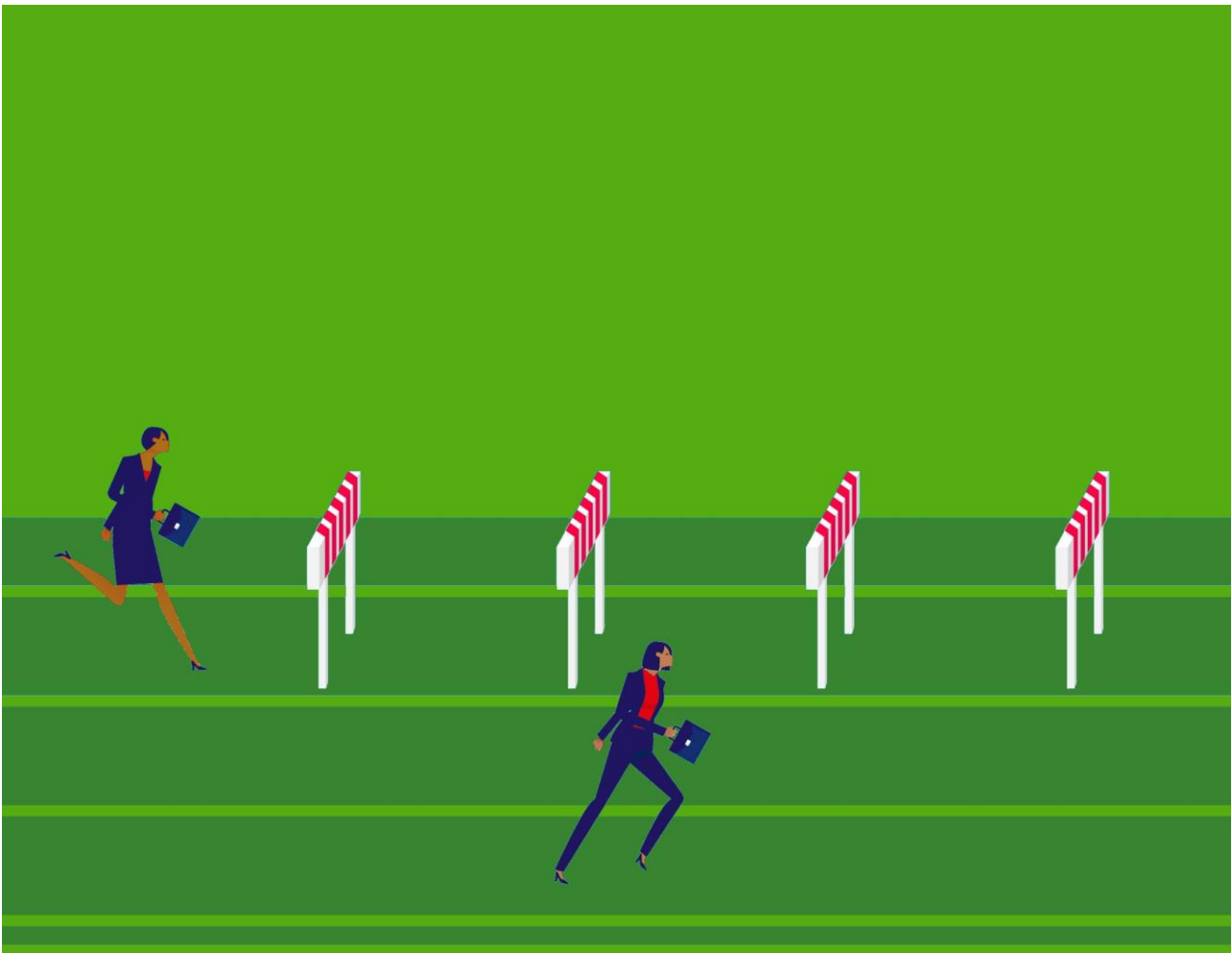
Als je zelf geen last hebt van bepaalde microagressies, dan kan het zijn dat je er niet bij stilstaat dat anderen dit heel vaak meemaken. Zo is het voor witte mensen lang niet altijd duidelijk dat racistische microagressies voor mensen van kleur en voor mensen met een migratieachtergrond vaak een steeds terugkerende ervaring is. Het is als het ware 'iedere keer hetzelfde liedje'. Het is iets wat zij vaak al van kleins af aan meemaken. En zij maken dat mee op diverse plekken: in het openbaar vervoer, op het werk, in een restaurant, op school, op de sportclub etc. Die constante herhaling van microagressies kan je over het hoofd zien als jijzelf ze niet meemaakt. In [dit filmpje](#) zie je een aantal racistische microagressies achter elkaar plaatsvinden.

5 WAAROM ZIJN MICROAGRESSIES LASTIG AAN TE PAKKEN?

Microagressies zijn soms lastig aan te pakken doordat ze moeilijker te identificeren en beoordelen zijn dan openlijke vormen van discriminatie. Dit zorgt ervoor dat microagressies veelal van chronische aard zijn en vaker voorkomen dan openlijke vormen van discriminatie (Jones et al., 2016).

Wanneer iets niet een incident is, maar een herhalend patroon, dan wordt het melden lastig (Kros et al., 2022). Bij een melding wordt toch verwacht dat er een specifiek moment aan te wijzen is; dat er een concreet incident is. Maar als discriminatie een alledaagse ervaring is in plaats van een incident, dan is melden voor veel mensen geen optie (Kros et al., 2022).

Wat microagressies lastig bespreekbaar maakt op de werkvloer, is dat collega's relaties onderhouden met elkaar en met leidinggevenden, en daardoor collega's vaak niet durven aanspreken op microagressies (Fattoracci & King, 2023). Microagressies de werkvloer kunnen vaak over het hoofd gezien worden en toegeschreven worden aan een misverstand, waardoor ze niet worden geadresseerd en ze onbestraft blijven (Marshburn et al., 2017).



6 WAT KUN JE ALS WERKGEVER DOEN TEGEN MICROAGRESSIES OP DE WERKVLOER?

Om microagressies aan te pakken is het allereerst belangrijk is dat duidelijk is dat microagressies niet door de beugel kunnen. Er moet in de organisatie dus een duidelijke sociale norm zijn tegen microagressies (Metinyurt et al., 2021). Een aandachtspunt is dat de sociale norm niet wordt geformuleerd alsof het betekent dat je een amoreel wezen bent als je je schuldig maakt aan microagressies. Juist het idee dat 'goede mensen' zich niet schuldig maken aan racisme of discriminatie kan de aanpak van racisme en discriminatie in de weg staan (Skadegård & Horst, 2021). Belangrijk is juist om te benoemen dat het gaat om een leerproces. Dit is ook om te voorkomen dat witte werknemers hun collega's van kleur gaan vermijden uit angst om het verkeerd te doen (Goff et al., 2008). Dat betekent dat de sociale norm dient te bestaan uit de volgende elementen: (a) herkenning dat microagressies voorkomen in de organisatie, (b) benoemen dat deze niet wenselijk zijn en niet door de beugel kunnen, en (c) het commitment dat iedereen in de organisatie hiermee aan de slag gaat om microagressies te voorkomen.

Wat kan je doen als je er mee wordt geconfronteerd dat je schuldig maakt aan een microagressie?

- Luisteren naar degene die je ermee confronteert en dit serieus nemen;
- Eventueel om meer uitleg vragen als je het niet begrijpt, en de ander daarvoor bedanken;
- Niet bagatelliseren;
- Je excuses aanbieden;
- Ervan leren: erop letten dat je het in de toekomst niet nog een keer doet.

Voor het communiceren van deze norm tegen discriminatie is een belangrijke (voorbeeld)rol weggelegd voor leidinggevenden (Ng & Sears, 2012). Zij hebben een belangrijk rol bij het bewaken van sociale normen tegen racisme en discriminatie. Wanneer werknemers niet voldoen aan deze sociale normen, moeten leidinggevenden ze hierop aanspreken (Shim, 2021). Het is ook raadzaam om inclusie en diversiteit, en het tegengaan van discriminatie onderdeel van het profiel van medewerkers te maken. En in het bijzonder in het profiel van managers en directieleden (Hays-Thomas et al., 2012). Daarnaast is het logisch om dit onderdeel te maken van het profiel van HRM-medewerkers. De aanpak van racisme in een instituut is niet iets dat iemand 'erbij' moet doen, maar het moet een concrete taak zijn van mensen met een leidinggevende functie (Miller, 2021).

In [dit filmpje](#) wordt uitgelegd wat sociale normen zijn, hoe deze kunnen zorgen voor discriminatie, maar ook discriminatie kunnen verminderen

Verder is het belangrijk dat collega's die omstanders zijn bij microagressies zich ertegen uitspreken. Dat geldt in het bijzonder voor mensen die niet zelf gediscrimineerd worden op die specifieke grond in die situatie: cruciaal is dat zij zich uitspreken en een bondgenoot zijn voor de collega's die gediscrimineerd worden (Williams & Sharif, 2021). Daarvoor is het onder meer nodig dat mensen gaan begrijpen wat microagressies zijn en wat de gevolgen zijn (Fattoracci & King, 2023). Trainingen om microagressies tegen te gaan, waarin deelnemers leren om in te grijpen als omstander, kunnen een verschil maken (Banks et al., 2023; Fattoracci & King, 2023). Er zijn echter relatief weinig van dit soort trainingen geëvalueerd en we weten dus nog niet precies of, hoe en wanneer deze trainingen werken (Metinyurt et al., 2021). Een van de trainingen die wel geëvalueerd is met een semi-experimenteel ontwerp werd gehouden met medewerkers van universiteiten en laat positieve resultaten zien (Haynes-Baratz et al., 2021). Leren ingrijpen als omstander lijkt veel potentie te hebben (Metinyurt et al., 2021), ook omdat er al goede resultaten zijn met omstanderstrainingen op het terrein van seksueel grensoverschrijdend gedrag (Coker et al., 2011; Jouriles et al., 2018).

Waar vind ik trainingen?

In de [database effectieve aanpak discriminatie lokaal](#) vind je verschillende interventies (van diverse aanbieders) gericht op het tegengaan van discriminatie. De kern van deze interventies is goed wetenschappelijk onderbouwd. Er staan ook verschillende interventies in gericht op het tegengaan van microagressies op de werkvloer. Enkele voorbeelden van zulke interventies:

- Nadine Ridder: [Herkennen en aanpakken van micro-agressies voor een inclusieve werkomgeving | KIS](#)
- IVY: [Speaking Up: Omstanderinterventie | KIS](#)
- Critical Mass: [Met andere ogen, inclusieroute](#)
- [IZi Solutions: \(H\)erkennen van uitsluitingsmechanismen | KIS](#)
- Amplify DEI: [Deactiveer Microagressies op het Werk | KIS](#)
- House of equality: [Training Micro-agressies: hoe kom je voor elkaar op en bouw je aan een feedbackcultuur? | KIS](#)

Tip: deze database wordt steeds verder aangevuld, dus neem er vaker een kijkje om nieuwe interventies te zien!

INCLUSION NUDGES

Inclusion nudges zijn mentale duwtjes die subtiel microagressies tegen kunnen gaan (Nielsen & Kepinski, 2016). Ze helpen onbewuste negatieve associaties af te zwakken en stimuleren objectievere en inclusievere beslissingen. Er zijn drie soorten *inclusion nudges*:

1. *Feel the Need*: *inclusion nudges* creëren emotionele betrokkenheid. Voorbeeld: een ervaring van uitsluiting een menselijk gezicht geven door storytelling in te zetten. Dit kan in werkvloerbijeenkomsten om bijvoorbeeld ambtenaren de ervaringen van uitsluiting in hun eigen organisatie te laten voelen. Het is aangetoond dat inleving en empathie werken om mensen te motiveren om zich in te zetten tegen discriminatie (Todd & Galinsky, 2014).
2. *Process Design*: *inclusion nudges* vereenvoudigen het besluitvormingsproces door barrières weg te nemen. Voorbeeld: een 'One Ask Another'-interventie in vergaderingen implementeren. Wanneer iemand wordt onderbroken, vraagt een andere persoon in de vergadering om het standpunt van de onderbroken persoon te horen. Dit proces steunt de persoon die onderbroken wordt en zorgt ervoor dat hun, haar, of zijn

perspectief gehoord wordt. Het helpt om de microagressie van het onderbreken of monddood maken van anderen tegen te gaan.

3. *Framing Perception: inclusion nudges* passen de presentatie van informatie aan om percepties en keuzes te beïnvloeden. Voorbeeld: de persoonlijke voornaamwoorden opnemen in de e-mailhandtekening van medewerkers. Dat is een subtiele feedback naar medewerkers die (on)bewust alleen het binaire hij/zij gebruiken, wat voor non-binaire medewerkers een alledaagse microagressie is. Dit is eventueel aan te vullen met een link naar informatie, zoals de website <https://mijnvoornaamwoorden.nl/>.

Wil je meer weten over wat je persoonlijk kan doen tegen microagressies?

Dit [artikel van Intermediair](#) geeft diverse tips over hoe je zelf kan ingrijpen tegen microagressies op de werkvloer. Uitgebreidere informatie vind je bijvoorbeeld in het [Antiracismehandboek](#) van Chanel Matil Lodik, dat gaat over het aanpakken van racisme.



7 WANNEER ZIJN TRAININGEN TEGEN MICROAGRESSIES MOGELIJK EFFECTIEF?

Voor een goed resultaat van trainingen zijn er de volgende aandachtspunten:

- Leg minder nadruk op de intentie van de pleger. Benadruk dat het gaat over de impact op het slachtoffer, om te voorkomen dat plegers zich niet verantwoordelijk voelen voor de gevolgen voor het slachtoffer (Metinyurt et al., 2021).
- Benoem dat er een collectieve verantwoordelijkheid is voor het tegengaan van microagressies (Metinyurt et al., 2021).
- Het leren herkennen van microagressies moet onderdeel zijn van de training (Ashburn-Nardo et al., 2008; Felten et al., 2023; Nelson et al., 2011).
- Zet in op het vergroten van de motivatie om in te grijpen als omstander bij microagressies, bijvoorbeeld door inleving en empathie voor slachtoffers van discriminatie, maar ook met sociale normen (Ashburn-Nardo et al., 2008; Felten et al., 2023; Nelson et al., 2011).
- Idealiter is onderdeel van de training het ontwikkelen van vaardigheden en vertrouwen in je eigen kunnen hierin (Ashburn-Nardo et al., 2008; Felten et al., 2023; Nelson et al., 2011).
- Herhaal stereotype beelden niet te veel. Onbewust blijven deze namelijk juist hangen. Stereotypen ontkennen werkt daarom averechts (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Gawronski et al., 2008). Soms ontkom je niet aan het noemen van een paar voorbeelden om zo duidelijk te maken wat microagressies zijn. Maar benoem stereotypen niet met het doel om deze vervolgens onderuit te kunnen halen ('Je moet niet denken dat alle vrouwen/homo's/vluchtelingen etc. zus en zo zijn...'). Ook al weet je dat stereotype beelden niet juist zijn, toch worden deze automatisch actief in je brein (Devine, 1989).

Inleving en empathie bevorderen

Jezelf inleven in mensen die regelmatig gediscrimineerd worden, kan je vooroordelen verminderen (Felten & Broekroelofs, 2022) en zorgen voor een sterkere afkeer van discriminatie (Davis et al., 2021; Todd & Galinsky, 2014). Zie ook dit filmpje voor uitleg: [Vooroordelen verminderen: zo doe je dat | KIS](#). Als het gaat om het vergroten van inleving en empathie, dan kan dat op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door werknemers samen op bezoek te laten gaan bij een theatervoorstelling over het onderwerp, of door een VR-brilervaring waarin werknemers zich inleven in slachtoffers die gediscrimineerd worden.

Inleving en empathie bevorderen kan ook door een dialoog met elkaar, waarin werknemers hun ervaringen delen. Oplettendheid is hier echter geboden, want het delen van ervaringen met microagressies (en discriminatie in bredere zin) kan emotioneel erg belastend zijn (Eddo-Lodge, 2017). Met een theaterstuk, film of boek in plaats van een dialoog voorkom je dat de mensen die vaak het slachtoffer zijn van microagressies overvraagd worden.

8 WAT IS DE TAAK VAN GEMEENTEN BIJ HET TEGENGAAN VAN MICROAGRESSIES?

Voor gemeenten zijn er twee belangrijke taken bij het tegengaan van microagressies:

(1) Het tegengaan van microagressies in de eigen organisatie. Het gaat dan om de gemeente als werkgever. Uit onderzoek van KIS blijkt dat microagressies een probleem zijn bij verschillende gemeenten (zie dit [onderzoek](#) van Kros et al., 2023). Om te zorgen dat de gemeente een prettige en veilige organisatie is om bij te werken, is het aanpakken van microagressies cruciaal. De gemeente geeft bovendien op deze manier het goede voorbeeld aan andere werkgevers in de omgeving.

(2) Het stimuleren van werkgevers in de gemeente om te werken aan een veilige werkvloer en het tegengaan van microagressies. Vaak bestaat er al een platform voor ondernemers, waarin de gemeente regelmatig contact heeft met bedrijven. In zo'n context kan de gemeente op diverse manieren actie ondernemen (gebaseerd op: Felten et al., 2019; Felten & Cadat-Lampe, 2021):

- Een duidelijke sociale norm stellen: aangeven dat iedere burger in de stad of het dorp zichzelf moet kunnen zijn op de werkvloer en zich veilig moet kunnen voelen. De gemeente kan bedrijven in de stad of het dorp oproepen om hier werk van te maken.
- Werkgevers informeren via bijeenkomsten, webinars, symposia etc. over microagressies en wat je ertegen doet. Dit kan bijvoorbeeld in samenwerking met de antidiscriminatievoorziening (ADV) in de gemeente. Dit past bij de preventietaak met betrekking tot discriminatie die verschillende ADV's al hebben gekregen vanuit de gemeente (zie dit [artikel voor meer info over de preventietaak van ADV's](#)). De gemeente zou dit ook regionaal aan kunnen pakken en bijvoorbeeld voor de hele of een deel van de provincie een bijeenkomst (laten) organiseren.
- Werkgevers die een aanpak hebben ontwikkeld tegen microagressies op de werkvloer 'namen & famen'. Dat wil zeggen: belonen met bijvoorbeeld positieve publiciteit, maar je kunt ook denken aan een prijsuitreiking die de gemeente organiseert.
- Werkgevers stimuleren om vrijwillig verantwoording af te leggen over hun aanpak van microagressies en bijvoorbeeld een top 10 maken van organisaties die het verst zijn met de aanpak van microagressies in de gemeente. Dit kan de gemeente zelf doen, maar ze kan deze taak ook leggen bij een NGO of de lokale antidiscriminatievoorziening (ADV).

BRONNEN

- Amodio, D. M., & Devine, P. G. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 652.
- Ashburn-Nardo, L., Morris, K., & Goodwin, S. (2008). The Confronting Prejudiced Responses (CPR) Model: Applying CPR in organizations. *Academy of Management Learning and Education*, 7(3), 332–342.
- Banks, B. M., Adams, D. F., AuBuchon, S., Hynes, K., & Torres Gonzalez, N. (2023). Factors influencing satisfaction with a microaggression bystander intervention. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 163-179.
- Barthelemy, R. S., McCormick, M., & Henderson, C. (2016). Gender discrimination in physics and astronomy: Graduate student experiences of sexism and gender microaggressions. *Physical Review Physics Education Research*, 12(2), 020119.
- Berbrier, M. (2000). The victim ideology of white supremacists and white separatists in the United States. *Sociological Focus*, 33(2), 175-191.
- Bloch, K. R., Taylor, T., & Martinez, K. (2020). Playing the race card: White injury, White victimhood and the paradox of colour-blind ideology in anti-immigrant discourse. *Ethnic and Racial Studies*, 43(7), 1130-1148.
- Boersma, J. (2022) *Can We Unlearn Racism? What South Africa Teaches Us About Whiteness* Standforx University Press
- Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence against women*, 17(6), 777-796.
- Conover, K. J., Acosta, V. M., & Bokoch, R. (2021). Perceptions of ableist microaggressions among target and nontarget groups. *Rehabilitation Psychology*, 66(4), 565.
- 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.
- Croteau, T. A., & Morrison, T. G. (2023). Development of the nonbinary gender microaggressions (NBGM) scale. *International Journal of Transgender Health*, 24(4), 417-435.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 92(4), 631.
- Davis, C. H., Krafft, J., Hicks, E. T., & Levin, M. E. (2021). The role of psychological inflexibility and perspective taking in anti-racism and anti-sexism. *Personality and individual differences*, 175, 110724.

Desai, V., Conte, A. H., Nguyen, V. T., Shin, P., Sudol, N. T., Hobbs, J., & Qiu, C. (2023). Veiled harm: impacts of microaggressions on psychological safety and physician burnout. *The Permanente Journal*, 27(2), 169.

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*

Domínguez, S., & Embrick, D. G. (2020). Racial microaggressions: Bridging psychology and sociology and future research considerations. *Sociology Compass*, 14(8), e12803.

Duckitt, J., & Sibley, C. G. (2007). Right wing authoritarianism, social dominance orientation and the dimensions of generalized prejudice. *European Journal of Personality*, 21(2), 113-130.

Eddo-Lodge, R. (2017) *Why I'm No Longer Talking to White People About Race* Bloomsbury Publishing

Espaillet, A., Panna, D. K., Goede, D. L., Gurka, M. J., Novak, M. A., & Zaidi, Z. (2019). An exploratory study on microaggressions in medical school: What are they and why should we care?. *Perspectives on medical education*, 8, 143-151.

Essed, P. (1990). *Everyday racism: Reports from women of two cultures*. Claremont, CA: Hunter House Inc., Publishers.

Fattoracci, E. S., & King, D. D. (2023). The need for understanding and addressing microaggressions in the workplace. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 738-742.

Feaster, B., McKinley-Grant, L., & McMichael, A. J. (2021). Microaggressions in medicine. *Cutis*, 107(5), 235-237.

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022) *Wat werkt dossier; Wat werkt tegen discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Felten, H. & Cadat-Lampe, M., Does, S. (2022) *Een ogenschijnlijke tegenstelling: om racisme aan te pakken moet je niet kleurenblind zijn* Geraadpleegd op 21-3-2024 van <https://www.kis.nl/artikel/een-ogenschijnlijke-tegenstelling-om-racisme-aan-te-pakken-moet-je-niet-kleurenblind-zijn#:~:text=In%20de%20samenleving%20gaan%20verschillen,racisme%20en%20discriminatie%20bemoedijkt%20wordt.>

Felten, H. & Cadat-Lampe, M. (2021) *Hoe voorkom je discriminatie op de arbeidsmarkt? Een stappenplan in drie fasen voor gemeenten* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Felten, H. , Cadat-Lampe, M. Razenberg, I., Visser, A. (2019) *Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Felten, H. Keers, T. Harnacke, C., Broekroelofs, R., Does, S. (2023) *Ingrijpen bij racisme binnen je eigen 'bubbel'. Hoe werkt dat en wat kan de overheid hierin doen?* Utrecht: Movisie

Felten, H. & Schuyf, J. (2011) *Zoenen is gevaarlijk Onderzoek naar geweld tegen lesbische vrouwen*. Utrecht: Movisie

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

Fisher, C. M., Woodford, M. R., Gartner, R. E., Sterzing, P. R., & Victor, B. G. (2018). Advancing research on LGBTQ microaggressions: A psychometric scoping review of measures. *Journal of homosexuality*.

Garr-Schultz, A., & Gardner, W. (2021). "It's just a phase": Identity denial experiences, self-concept clarity, and emotional well-being in bisexual individuals. *Self and Identity*, 20(4), 528-544.

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

Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirikou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008). When "just say no" is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation. *Journal of experimental social psychology*, 44(2), 370-377.

Goff, P. A., Steele, C. M., & Davies, P. G. (2008). The space between us: stereotype threat and distance in interracial contexts. *Journal of personality and social psychology*, 94(1), 91.

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

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

Haines, K. M., Boyer, C. R., Giovanazzi, C., & Galupo, M. P. (2018). "Not a real family": Microaggressions directed toward LGBTQ families. *Journal of homosexuality*, 65(9), 1138-1151.

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

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

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

Givens, T. E. (2022). *The roots of racism: The politics of white supremacy in the US and Europe*. Policy Press.

Heung, S., Phutane, M., Azenkot, S., Marathe, M., & Vashistha, A. (2022, October). Nothing micro about it: Examining ableist microaggressions on social media. In *Proceedings of the 24th International ACM SIGACCESS Conference on Computers and Accessibility* (pp. 1-14).

Hodge, D. (2020). Spiritual microaggressions: Understanding the subtle messages that foster religious discrimination. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 29(6), 473-489.

Husain, A., & Howard, S. (2020). Religious microaggressions: A case study of Muslim Americans. In *Microaggressions and Social Work Research, Practice and Education* (pp. 140-153). Routledge.

Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of management*, 42(6), 1588-1613.

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

Kaufman, T. M., Baams, L., & Dubas, J. S. (2017). Microaggressions and depressive symptoms in sexual minority youth: The roles of rumination and social support. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 4(2), 184.

Kohli, R., Arteaga, N., & McGovern, E. R. (2018). "Compliments" and "Jokes": Unpacking Racial Microaggressions in the K-12 Classroom. *Microaggression theory: Influence and implications*, 228.

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

Kim, P. Y., Kendall, D. L., & Cheon, H. S. (2017). Racial microaggressions, cultural mistrust, and mental health outcomes among asian american college students. *American Journal of Orthopsychiatry*, 87(6), 663.

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

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

Lett, K., Tamaian, A., & Klest, B. (2020). Impact of ableist microaggressions on university students with self-identified disabilities. *Disability & Society*, 35(9), 1441-1456.

Lui, P. P. (2020). Racial microaggression, overt discrimination, and distress:(In) direct associations with psychological adjustment. *The Counseling Psychologist*, 48(4), 551-582

- Manejwala, R., & Abu-Ras, W. (2019). Microaggressions on the university campus and the undergraduate experiences of Muslim south Asian women. *Journal of Muslim Mental Health*, 13(1).
- Marshburn, C. K., Harrington, N. T., & Ruggs, E. N. (2017). Taking the ambiguity out of subtle and interpersonal workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 87-93.
- Metinyurt, T., Haynes-Baratz, M. C., & Bond, M. A. (2021). A systematic review of interventions to address workplace bias: What we know, what we don't, and lessons learned. *New Ideas in Psychology*, 63, 100879.
- Miller, P. (2021). Anti-racist school leadership: Making 'race' count in leadership preparation and development. *Professional Development in Education*, 47(1), 7-21.
- Mitchell, H., & Hunnicutt, G. (2019). Challenging accepted scripts of sexual "normality": Asexual narratives of non-normative identity and experience. *Sexuality & Culture*, 23, 507-524.
- Nadal, K. L., Skolnik, A., & Wong, Y. (2012). Interpersonal and systemic microaggressions toward transgender people: Implications for counseling. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 6(1), 55-82.
- Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people: A review of the literature. *The journal of sex research*, 53(4-5), 488-508.
- Nadal, K. L., Wong, Y., Griffin, K. E., Davidoff, K., & Sriken, J. (2014). The adverse impact of racial microaggressions on college students' self-esteem. *Journal of college student development*, 55(5), 461-474.
- Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.
- Nielsen, T., & Kepinski, L. (2016). *Inclusion Nudges Guidebook. Practical Techniques for Changing Behaviour, Culture & Systems to Mitigate Unconscious Bias and Create Inclusive Organisations* (2nd Edition). Independent Publishing Platform.
- Ng, E. S., & Sears, G. J. (2012). CEO leadership styles and the implementation of organizational diversity practices: Moderating effects of social values and age. *Journal of business ethics*, 105, 41-52
- Olasunkanmi-Alimi, T., Natalier, K., & Mulholland, M. (2023). African migrant women in the aged care sector: Conceptualising experiences of racism, micro-aggressions and Otherness. *Journal of Sociology*, 59(1), 87-103. <https://doi.org/10.1177/14407833211023979>
- Pierce, C. (1970). Offensive mechanisms. In C. Pierce & F. B. Barbour (Eds.), *The Black seventies: An extending horizon book* (pp. 265–282). Porter Sargent Publisher. Geraadpleegd op 21 maart 2024 van Internet Archives: [The Black seventies : Barbour, Floyd B., ed : Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive](https://archive.org/details/blackseventies00barb/page/282/mode/2up) [https://archive.org/details/blackseventies00barb/page/282/mode/2up]

- Sadika, B., Wiebe, E., Morrison, M. A., & Morrison, T. G. (2020). Intersectional microaggressions and social support for LGBTQ persons of color: A systematic review of the Canadian-based empirical literature. *Journal of GLBT family studies*, 16(2), 111-147.
- Shim, R. S. (2021). Dismantling structural racism in psychiatry: A path to mental health equity. *Am J Psychiatry*, 178(7), 592-598.
- Skadegård, M. C., & Horst, C. (2021). Between a rock and a hard place: a study of everyday racism, racial discrimination, and racial microaggressions in contemporary Denmark. *Social Identities*, 27(1), 92-113.
- Skinta, M., & Torres-Harding, S. (2022). Confronting microaggressions: Developing innovative strategies to challenge and prevent harm. *New Ideas in Psychology*, 65, 100921.
- Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., & Holder, A. (2008). Racial microaggressions in the life experience of Black Americans. *Professional psychology: Research and practice*, 39(3), 329.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007a). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.
- Sue, D. W., Bucceri, J., Lin, A. I., Nadal, K. L., & Torino, G. C. (2007b). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural diversity and ethnic minority psychology*, 13(1), 72.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. New York, NY: Wiley.
- Smith, W. A., David, R., & Stanton, G. S. (2020). Racial battle fatigue: The long-term effects of racial microaggressions on African American boys and men. In *The international handbook of black community mental health* (pp. 83-92). Emerald Publishing Limited.
- Smith, I. A., & Griffiths, A. (2022). Microaggressions, everyday discrimination, workplace incivilities, and other subtle slights at work: A meta-synthesis. *Human Resource Development Review*, 21(3), 275-299.
- Talaska, C. A., Fiske, S. T., & Chaiken, S. (2008). Legitimizing racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social justice research*, 21, 263-296.
- Timmerman, S., Witsenburg, A., Berkemeijer, P. (2022) *Aseksualiteit: 10 keer vraag en antwoord*. Utrecht: Movisie
- Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective-taking as a strategy for improving intergroup relations: Evidence, mechanisms, and qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.

- Van Landingham, H., Ellison, R. L., Laique, A., Cladek, A., Khan, H., Gonzalez, C., & Dunn, M. R. (2022). A scoping review of stereotype threat for BIPOC: Cognitive effects and intervention strategies for the field of neuropsychology. *The Clinical Neuropsychologist*, 36(2), 503-522.
- Wekker, G. & H. Lutz (2001). 'Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland'. M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (red.), *Caleidoscopische visies: de zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland*. Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen
- Wesselmann, E. D., DeSouza, E. R., AuBuchon, S., Bebel, C., & Parris, L. (2022). Investigating microaggressions against transgender individuals as a form of social exclusion. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 9(4), 454.
- Williams, M., & Sharif, N. (2021). Racial allyship: Novel measurement and new insights. *New Ideas in Psychology*, 62, 100865.
- Williams, M. T., Skinta, M. D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A revised racial microaggressions taxonomy. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 991-1007.
- Yi, J., Neville, H. A., Todd, N. R., & Mekawi, Y. (2023). Ignoring race and denying racism: A meta-analysis of the associations between colorblind racial ideology, anti-Blackness, and other variables antithetical to racial justice. *Journal of Counseling Psychology*, 70(3), 258.
- Zick, A., Pettigrew, T. F., & Wagner, U. (2008). Ethnic prejudice and discrimination in Europe. *Journal of Social Issues*, 64(2), 233-251