

Het Uitspreken van Discriminatie: Een Vergelijking van Studenten met en zonder Migratieachtergrond

Hoe verschillen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond in de kans om discriminatie uit te spreken, en hoe wordt deze kans beïnvloed naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties?

Abstract. Dit onderzoek richt zich op de vraag of het hebben van een migratieachtergrond invloed heeft op de kans om discriminatie uit te spreken, en welke rol institutioneel vertrouwen hierin speelt. De focus ligt op studenten in Nederland. De bestaande literatuur over dit onderwerp suggereert dat voor studenten met een migratieachtergrond de kans om discriminatie uit te spreken kleiner is dan voor studenten zonder migratieachtergrond. Tevens laat eerder onderzoek zien dat meer vertrouwen in instituties, de kans om discriminatie uit te spreken mogelijk groter maakt voor studenten. In dit onderzoek wordt daarom verwacht dat studenten met een migratieachtergrond en kleinere kans hebben om ervaringen met discriminatie uit te spreken dan studenten zonder een migratieachtergrond, en dat het verschil in kans kleiner wordt naarmate studenten meer institutioneel vertrouwen hebben. Uit de logistische regressieanalyse blijkt dat het effect van migratieachtergrond niet significant is en dat dit effect niet gemodereerd wordt door institutioneel vertrouwen. In dit onderzoek is dus geen bewijs gevonden dat er een verschil is tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond in de kans om discriminatie uit te spreken, en dit verschil in kans verandert niet naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties.

Keywords. Discriminatie uitspreken, psychologische nadelen, sociale kosten, institutioneel vertrouwen, migratieachtergrond, studenten, Nederland

Masterthesis Sociology: Contemporary Social Problems, Universiteit Utrecht

Auteur: Romy Glasmacher (6877664)

Supervisor: Rense Corten

Tweede corrector: Rowan ten Kate

Datum: 24 juni 2024

Ethische verklaring

Dit onderzoek heeft goedkeuring gekregen van het *Ethical Review Board of the Faculty of Social and Behavioural Sciences* (nummer: 24-1785).

Introductie

Discriminatie binnen het Nederlandse onderwijs vormt een groeiend probleem. Vergeleken met cijfers uit 2013, ervaren studenten in deze tijd meer discriminatie tijdens het volgen van een opleiding (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020b). Onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland van het Sociaal en Cultureel Planbureau laat zien dat maar liefst 3 op de 10 studenten vermoedde dat zij discriminatie hadden ervaren tijdens het volgen van een opleiding in 2018 (Andriessen et al., 2020). Discriminatie nam in deze gevallen verschillende verschijningsvormen aan, zoals negatieve bejegening, seksueel overschrijdend gedrag, geweld en bedreigingen. Ook laat het onderzoek zien dat studenten met een migratieachtergrond relatief veel discriminatie ervaarden tijdens het volgen van een opleiding (Andriessen et al., 2020).

Incidenten die als discriminatie worden ervaren doen zich niet alleen voor op de school zelf, maar ook op stageplekken. Dit speelt met name onder mbo- en hbo-studenten, voor wie, in tegenstelling tot wo-studenten, stage lopen een vast onderdeel is van hun opleiding (Achbab & De Jong, 2024; Andriessen et al., 2021). Ervaren discriminatie wordt gezien als een subjectieve interpretatie. Het gaat er hierbij om dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst van een situatie of incident, het gevolg is van negatieve houdingen over de groep waartoe degene die zich gediscrimineerd voelt behoort in de maatschappij (Andriessen et al., 2020).

Zorgwekkend is dat, ondanks de toenemende ervaren discriminatie, weinig studenten ervaringen met discriminatie uitspreken bij iemand van hun school of stage, zoals een begeleider of docent (Andriessen et al., 2020). Dit is met name verontrustend voor studenten met een migratieachtergrond die relatief veel discriminatie ervaren tijdens het volgen van een opleiding (Achbab & De Jong, 2024; Andriessen et al., 2020; Andriessen et al., 2021). Doordat weinig studenten ervaringen met discriminatie uitspreken, wordt namelijk de omvang en de zwaarte van het probleem mogelijk onderschat en daarmee de schade die het aanricht bij studenten. Ook kunnen studenten hierdoor geen passende hulp krijgen en blijven zij mogelijk met problemen rondlopen. Als gevolg van de ervaren discriminatie, voelt een groot deel van de studenten zich namelijk eenzaam en voelt een deel zich onveilig (Andriessen et al., 2020). Daarnaast heeft discriminatie bij een deel een negatieve invloed op hun toekomstbeeld en het vertrouwen in het vinden van een passende baan (Andriessen et al., 2021), en loopt een deel studieovertraging op of stopt zelfs volledig met de opleiding (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020b).

Opvallend hieraan is het verschil tussen de ervaren discriminatie die relatief veel is onder studenten met een migratieachtergrond en het uitspreken van deze ervaringen wat studenten

maar weinig lijken te doen (Andriessen et al., 2020). Dit maakt het, samen met de gevolgen van discriminatie en het niet uitspreken daarvan, relevant om te onderzoeken of het hebben van een migratieachtergrond van invloed is op het al dan niet uitspreken van discriminatie. Dit is in het bijzonder van cruciaal belang, omdat studenten met een migratieachtergrond relatief vaak discriminatie ervaren. Door te onderzoeken of migratieachtergrond van invloed is op het uitspreken van discriminatie en op welke manier, kan mogelijk meer gericht en effectief beleid worden ontwikkeld ter bevordering van het uitspreken van discriminatie.

Eerdere onderzoeken naar het uitspreken van discriminatie belichten verschillende perspectieven. Aan de ene kant wordt gesuggereerd dat mensen uit gestigmatiseerde groepen, zoals mensen met een migratieachtergrond, eerder geneigd zijn om discriminatie uit te spreken. Onderzoeken die hierop ingaan geven als reden dat het uitspreken van discriminatie psychologische voordelen kan hebben voor degene die discriminatie heeft ervaren, in verband met de bescherming van de eigenwaarde (Crocker & Major, 1989; Crocker et al., 1991; Ruggiero & Taylor, 1997) en de cognitieve toegankelijkheid van discriminatie als oorzaak van een incident met een negatieve uitkomst (Swim et al., 2001). Aan de andere kant wordt gesuggereerd dat mensen uit gestigmatiseerde groepen meer terughoudend zijn om discriminatie uit te spreken. Onderzoeken die hierop ingaan geven als redenen dat het uitspreken juist psychologische nadelen kan hebben, in verband met moeten erkennen dat men niet geaccepteerd wordt (Tyler & Lind, 1992) en de schade aan de sociale identiteit (Schmitt & Branscombe, 2002). Ook zouden zij de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie als te hoog ervaren (Stangor et al., 2002).

De focus ligt in deze eerdere onderzoeken op andere landen dan Nederland. Onderzoeken zoals die van Schmitt en Branscombe (2002) over de betekenis en gevolgen van ervaren discriminatie en van Kaiser en Miller (2001) over de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie, richten zich met name op de Verenigde Staten als context. Nederland en de Verenigde Staten hebben een verschillende samenstelling van inwoners met een migratieachtergrond, wat betekent dat er weinig bekend is over Nederland wat betreft het uitspreken van discriminatie door mensen met een migratieachtergrond. Daarnaast richten onderzoeken uit de bestaande literatuur zich ook op andere gestigmatiseerde groepen, zoals vrouwen. Onderzoeken zoals die van Swim et al. (1998) over de reactie van vrouwen op seksueel getinte opmerkingen en van Stangor et al. (2002) over het uitspreken van discriminatie onder vrouwen zijn hier voorbeelden van.

Bovendien richt weinig onderzoek zich op het verkrijgen van inzicht met als doel om meer effectief beleid te kunnen ontwikkelen ter bevordering van het uitspreken van discriminatie,

terwijl eerder onderzoek laat zien dat institutioneel vertrouwen hier mogelijk een belangrijke factor voor kan zijn (Sønderskov & Dinesen, 2016). Om deze redenen, richt dit onderzoek zich op het effect van migratieachtergrond op het uitspreken van discriminatie-ervaringen onder studenten in Nederland en wat de rol van institutioneel vertrouwen hierin is. Daarnaast is er behoefte aan wetenschappelijk onderzoek wat meer past bij de tijd waarin men nu leeft. Dit onderzoek levert daar een bijdrage aan.

Tevens is dit onderzoek van groot belang, omdat het niet-uitspreken van discriminatie onder studenten met een migratieachtergrond een maatschappelijk probleem is. Wanneer studenten met een migratieachtergrond ervaringen met discriminatie niet uitspreken of kenbaar maken, blijft de werkelijke prevalentie en ernst van het probleem verborgen. Dit heeft als gevolg dat discriminatie onbehandeld blijft en er mogelijk een ongezonde leeromgeving ontstaat. Hierin kunnen gelijke kansen voor studenten met een migratieachtergrond niet worden gewaarborgd, wat kan leiden tot hoge uitvalcijfers onder deze studenten (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020b). Inclusief onderwijs komt daarmee in gevaar, net als het welzijn, de welvaart en de gezondheid van deze groep studenten (Andriessen et al., 2020). Om deze redenen is meer onderzoek cruciaal om de omvang van het probleem in kaart te brengen, te achterhalen welke groep de meeste problemen ondervindt en om effectief beleid te ontwikkelen om het probleem aan te pakken. De onderzoeksvragen van dit onderzoek zijn daarom als volgt:

1. *Hoeveel studenten spreken ervaringen met discriminatie uit?*
2. *Hoe verschillen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond in de kans om discriminatie uit te spreken, en hoe wordt deze kans beïnvloed naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties?*
3. *Wat voor beleid kan het uitspreken van discriminatie vergroten onder studenten met een migratieachtergrond?*

Voor dit onderzoek wordt data gebruikt afkomstig uit het onderzoek “Ervaren discriminatie in Nederland” van het Sociaal Cultureel Planbureau (2020a). In het huidige onderzoek wordt alleen data gebruikt van mbo- en hbo-studenten en voor studenten met een migratieachtergrond alleen data van respondenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Hiervoor wordt gekozen vanwege de specifieke ervaringen die deze groep meemaakt binnen het Nederlandse onderwijs (Andriessen et al., 2020).

Theorie

In de literatuur zijn er verschillende verklaringen te vinden die ingaan op het uitspreken van discriminatie. In deze sectie wordt ingegaan op mechanismen en theorieën over de psychologische voor- en nadelen van het uitspreken van discriminatie, de Sociale Identiteitstheorie en de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie. Daarnaast wordt ingegaan op theorie over vertrouwen in instituties om te verklaren welke rol institutioneel vertrouwen speelt in de relatie tussen migratieachtergrond en discriminatie uitspreken.

Psychologische voor- en nadelen en de Sociale Identiteitstheorie

In de bestaande literatuur worden verschillende argumenten uiteengezet om het verschil in uitspreken van discriminatie te verklaren tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond. Enerzijds geeft de bestaande literatuur aanwijzingen dat studenten met een migratieachtergrond eerder geneigd zijn om uit te spreken dat zij discriminatie hebben ervaren dan studenten zonder een migratieachtergrond. Het uitspreken dat iets discriminatie is heeft psychologische voordelen voor een individu (Crocker & Major, 1989; Crocker et al., 1991; Ruggiero & Taylor, 1997). Het beschermt de eigenwaarde en biedt de mogelijkheid om negatieve uitkomsten toe te schrijven aan discriminatie in plaats van aan het eigen gedrag (Crocker & Major, 1989; Crocker et al., 1991; Ruggiero & Taylor, 1997).

Mensen met een migratieachtergrond zijn hier mogelijk meer toe geneigd dan mensen zonder een migratieachtergrond (Stangor et al., 2002). Zij zijn namelijk vaker doelwit van discriminatie en daardoor gevoeliger voor de mogelijkheid dat zij gediscrimineerd worden (Stangor et al., 2002). Dit vergroot hun kans om discriminatie te ervaren wanneer hen dit overkomt (Stangor et al., 2002), omdat discriminatie voor hen cognitief toegankelijker is, deels omdat zij het vaker meemaken (Swim et al., 2001). Door deze cognitieve toegankelijkheid van discriminatie als mogelijke oorzaak van een negatieve ervaring en de psychologische voordelen, zijn studenten met een migratieachtergrond wellicht meer geneigd om uit te spreken dat zij gediscrimineerd zijn na een ervaring met een negatieve uitkomst dan studenten zonder een migratieachtergrond (Stangor et al., 2002).

Anderzijds geeft de bestaande literatuur aanwijzingen dat studenten met een migratieachtergrond meer terughoudend zijn om uit te spreken dat zij discriminatie hebben ervaren dan studenten zonder een migratieachtergrond. Het uitspreken dat iets discriminatie is heeft namelijk ook psychologische nadelen voor een individu, zoals het indirect moeten erkennen dat men niet leuk wordt gevonden of geaccepteerd wordt door anderen (Tyler & Lind,

1992). Dit maakt dat het psychologische voordelen kan opleveren om juist niet uit te spreken dat men discriminatie heeft ervaren (Stangor et al., 2002). Een theorie die dit kan verklaren is de Sociale Identiteitstheorie van Tajfel et al. (1979). Volgens deze theorie ontlenen individuen hun identiteit aan de groep waartoe ze behoren in de maatschappij. Het biedt hen een sociale identiteit en uit dit groepslidmaatschap haalt men tevens een gevoel van verbondenheid, trots en zelfvertrouwen. Bovendien vinden er processen van zelf-stereotypering plaats, wat betekent dat individuen zichzelf identificeren en beoordelen op basis van de normen en waarden van de groep waartoe ze behoren in de maatschappij (Verkuyten, 2021). Ook beoordeelt men zichzelf in relatie tot andere groepen in de maatschappij en streeft men over het algemeen naar een positieve sociale identiteit (Tajfel et al., 1979). Om een positief zelfbeeld te kunnen behouden is het van belang om de status en percepties over de groep waartoe ze behoren te beschermen (Lizzio-Wilson et al., 2022).

Mensen met een migratieachtergrond zijn mogelijk meer terughoudend om uit te spreken dat zij discriminatie hebben ervaren, omdat het uitspreken dat men gediscrimineerd is schadelijker is voor hun sociale identiteit dan voor mensen zonder een migratieachtergrond (Schmitt & Branscombe, 2002). Mensen met een migratieachtergrond ervaren discriminatie namelijk vaker en in meer verschillende situaties dan mensen zonder een migratieachtergrond (Sigelman & Welch, 1994; Swim et al., 1998). Hierdoor zijn zij zich bewust dat zij mogelijk discriminatie ervaren in veel verschillende situaties op basis van hun gestigmatiseerde positie in de maatschappij, wat maakt dat het uitspreken van discriminatie wordt ervaren als pijnlijk (Branscombe et al., 1999; Golin et al., 1981; Robins, 1988; Weiner, 1985). Voor mensen met een migratieachtergrond weerspiegelt dit namelijk een structurele uitsluiting van de groep waartoe zij behoren in de maatschappij, wat maakt dat de sociale identiteit in gevaar wordt gebracht wanneer men uitspreekt dat zij gediscrimineerd zijn (Schmitt & Branscombe, 2002). Men streeft immers naar een positieve sociale identiteit en niet naar een sociale identiteit die niet geaccepteerd wordt in de samenleving (Tajfel et al., 1979). Daar tegenover staat dat mensen zonder een migratieachtergrond discriminatie niet zien als structureel maar als incidenteel, wat maakt dat er geen diepere betekenis wordt gehecht aan het uitspreken van discriminatie en de sociale identiteit dus niet in gevaar wordt gebracht (Schmitt & Branscombe, 2002). Door de grotere schade aan de sociale identiteit en de psychologische nadelen, zijn mensen met een migratieachtergrond dus wellicht meer terughoudend om uit te spreken dat zij discriminatie hebben ervaren dan mensen zonder een migratieachtergrond (Schmitt & Branscombe, 2002).

Hieruit volgt dat studenten met een migratieachtergrond mogelijk minder geneigd zijn om discriminatie te uit te spreken, omdat dit schadelijker is voor hun sociale identiteit dan voor

studenten zonder een migratieachtergrond (Schmitt & Branscombe, 2002). Voor hen impliceert het uitspreken dat zij discriminatie hebben ervaren mogelijk dat de groep waartoe ze behoren in de maatschappij structureel wordt uitgesloten, wat de positieve sociale identiteit in gevaar brengt (Schmitt & Branscombe, 2002). Dit is een mogelijke reden voor studenten met een migratieachtergrond om meer terughoudend te zijn in het uitspreken van discriminatie dan studenten zonder een migratieachtergrond (Schmitt & Branscombe, 2002).

Sociale kosten van discriminatie ervaringen uitspreken

De sociale kosten van het uitspreken van discriminatie wordt tevens in de bestaande literatuur gebruikt om het verschil in uitspreken te verklaren tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond. Met sociale kosten wordt bijvoorbeeld bedoeld dat men negatief geëvalueerd wordt of gezien wordt als iemand die klaagt (Kaiser & Miller, 2001). De perceptie dat de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie in sommige gevallen te hoog zijn, is volgens Kaiser en Major (2006) een van de redenen dat men terughoudend is in het uitspreken van discriminatie. Zelfs wanneer een individu zeer ontevreden is over hoe hij of zij is behandeld in een bepaalde situatie, zullen zij dit niet uitspreken wanneer zij verwachten dat de sociale kosten van het uitspreken hoger zullen zijn dan de baten (Kowalski, 1996). Afwegingen die zij maken zijn bijvoorbeeld of het uitspreken een verandering teweeg zal brengen in hoe zij behandeld worden, of het de relatie met degene die hen gediscrimineerd heeft zal beïnvloeden en of het invloed zal hebben op het beeld en de attitudes die anderen van hem of haar hebben (Swim & Hyers, 1999).

Eerder experimenteel onderzoek bevestigt dat de perceptie gesuggereerd door Kaiser en Major (2006) reëel is. Het onderzoek liet namelijk zien dat het uitspreken dat men discriminatie heeft ervaren een negatieve invloed kan hebben op de percepties van het karakter van de melder (Kaiser & Major, 2006). Het uitspreken dat men slachtoffer is van discriminatie past namelijk niet volledig binnen het idee van wat sociaal gewenst gedrag is (Crosby, 1984; Swim, Cohen, & Hyers, 1998) en daardoor loopt men het risico om gezien te worden als hypersensitief, emotioneel of onaardig (Feagin & Sikes, 1994). Daarnaast kunnen de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie hoog zijn, omdat men daarmee iemand beschuldigt van discrimineren (Crosby, 1984). Dit kan een ongemakkelijk proces zijn voor de beschuldiger, vooral wanneer deze regelmatig contact heeft met degene die zij beschuldigen. Bovendien kan het beschuldigen van iemand met macht en controle over belangrijke middelen, zoals een leidinggevende, leiden tot een verdere negatieve behandeling (Fitzgerald et al., 1995; Haslett & Lipman, 1997).

Hoewel dit geldt voor elke student, ongeacht of zij wel of niet een migratieachtergrond hebben, is er volgens Stangor et al. (2002) gegronde reden om aan te nemen dat deze neiging tot terughoudendheid groter is voor mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder een migratieachtergrond. Mensen met een migratieachtergrond zijn zich namelijk mogelijk meer bewust van de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie, omdat zij vaker doelwit zijn van discriminatie en daardoor meer ervaringen hebben gehad met negatieve gevolgen van het uitspreken van discriminatie (Stangor et al., 2002).

Hieruit volgt dat studenten met een migratieachtergrond mogelijk minder bereid zijn om uit te spreken dat zij discriminatie hebben ervaren, omdat zij zich meer bewust zijn van de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie dan studenten zonder een migratieachtergrond (Stangor et al., 2002). Zij verwachten mogelijk dat de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie hoger zullen zijn dan de baten (Kowalski, 1996), omdat zij vaker doelwit zijn van discriminatie en hierdoor meer ervaringen hebben met negatieve uitkomsten van het uitspreken van discriminatie (Stangor et al., 2002). Dit kan een reden zijn voor de studenten met een migratieachtergrond om meer terughoudend te zijn in het uitspreken dat zij discriminatie hebben ervaren dan de studenten zonder een migratieachtergrond (Kaiser & Major, 2006). Op basis van de theorie tot zo ver luidt de eerste hypothese:

H1: De kans om discriminatie uit te spreken is kleiner voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond.

Institutioneel vertrouwen

Institutioneel vertrouwen kan mogelijk een bufferende werking hebben op het effect van migratieachtergrond op discriminatie uitspreken. Institutioneel vertrouwen gaat over het vertrouwen wat men heeft in staatsinstellingen, zoals de regering, politie en rechters (Sønderskov & Dinesen, 2016). Deze definitie wordt in het huidige onderzoek aangehouden. De mate van institutioneel vertrouwen wordt per individu gevormd door het contact of de ervaringen die zij hebben met vertegenwoordigers van staatsinstellingen, zoals politieagenten of ambtenaren (Sønderskov & Dinesen, 2016).

Vanuit dit institutionele perspectief zijn er in de bestaande literatuur verklaringen te vinden, waarom voor studenten met een migratieachtergrond de kans om discriminatie uit te spreken mogelijk groter is naarmate zij meer institutioneel vertrouwen hebben. Uit eerdere onderzoeken blijkt namelijk dat er een verband bestaat tussen institutioneel vertrouwen en sociaal vertrouwen (Nannestad et al., 2014; You, 2012; Zmerli & Newton, 2008). Sociaal

vertrouwen is een breed begrip, maar in relatie tot het huidige onderzoek is een definitie van dit begrip het vertrouwen wat men heeft in een ander (of een organisatie) met betrekking tot zijn of haar samenwerkingsbereidheid, behulpzaamheid en goede intenties (Robbins, 2016; Sønderskov & Dinesen, 2016). Dit vertrouwen wordt ook wel gebaseerd op de verwachting die men heeft met betrekking tot de samenwerkingsbereidheid, behulpzaamheid en goede intenties van de ander (Hardin, 2002; Sønderskov & Dinesen, 2016). Hoewel uit de eerdergenoemde onderzoeken (Nannestad et al., 2014; You, 2012; Zmerli & Newton, 2008) door beperkingen niet kon worden vastgesteld of er een causaal verband bestaat tussen institutioneel vertrouwen en sociaal vertrouwen, wijst het onderzoek van Sønderskov en Dinesen (2016) uit dat er wel degelijk een causaal verband bestaat: mensen die meer institutioneel vertrouwen hebben, hebben ook meer sociaal vertrouwen.

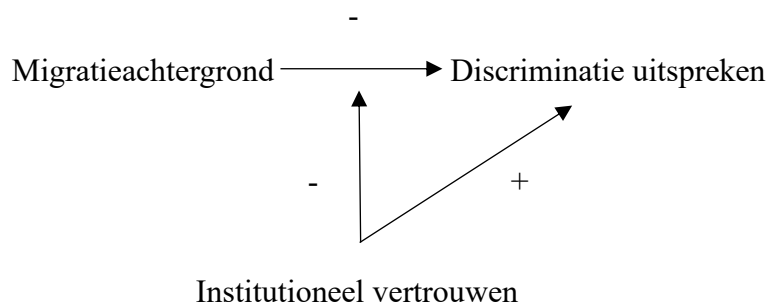
Hieruit volgt dat studenten met een migratieachtergrond die meer institutioneel vertrouwen hebben mogelijk een andere kosten-baten afweging maken dan studenten met een migratieachtergrond die minder institutioneel vertrouwen hebben. Studenten met een migratieachtergrond die meer institutioneel vertrouwen hebben, hebben namelijk mogelijk meer sociaal vertrouwen en verwachten daardoor samenwerkingsbereidheid, behulpzaamheid en goede intenties van de ander (Hardin, 2002; Robbins, 2016; Sønderskov & Dinesen, 2016). Bovendien is uit de eerder beschreven theorie over sociale kosten duidelijk geworden dat de kosten-baten afweging van het uitspreken van discriminatie de verwachte sociale kosten bepaalt (Kaiser & Major, 2006; Kowalski, 1996). Dus, studenten met een migratieachtergrond die meer institutioneel vertrouwen hebben, hebben mogelijk een positievere kosten-baten afweging van het uitspreken van discriminatie. Hierdoor verwachten zij dat de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie lager zullen zijn dan studenten met een migratieachtergrond die minder institutioneel vertrouwen hebben en mogelijk een negatievere kosten-baten afweging hebben van het uitspreken van discriminatie. Studenten met een migratieachtergrond die meer institutioneel vertrouwen hebben verwachten dus mogelijk lagere sociale kosten van het uitspreken van discriminatie, wat de kans om discriminatie uit te spreken groter maakt (Kaiser & Major, 2006).

Hoewel dit ook zou kunnen gelden voor studenten zonder een migratieachtergrond die meer institutioneel vertrouwen, werd uit de eerder beschreven theorie over de sociale kosten duidelijk dat de neiging tot terughoudendheid om discriminatie uit te spreken mogelijk groter is voor mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder een migratieachtergrond (Stangor et al., 2002). Mensen met een migratieachtergrond zouden zich namelijk meer bewust zijn van de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie, omdat zij vaker doelwit zijn

van discriminatie en daardoor meer ervaringen hebben gehad met negatieve gevolgen van het uitspreken van discriminatie (Stangor et al., 2002). Omgekeerd zijn studenten zonder een migratieachtergrond minder vaak doelwit van discriminatie en zijn zich daardoor minder bewust van de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie, wat maakt dat de perceptie van de sociale kosten mogelijk minder belangrijk is voor de terughoudendheid om discriminatie uit te spreken voor hen dan voor studenten met een migratieachtergrond. Hieruit volgt dat het bufferende effect van institutioneel vertrouwen mogelijk sterker is voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder migratieachtergrond, omdat het voor studenten met een migratieachtergrond een grotere verandering teweegbrengt in de perceptie van de sociale kosten van het uitspreken van discriminatie. Op basis van deze theorie over institutioneel vertrouwen luidt de tweede hypothese:

H2: De kans om discriminatie uit te spreken is kleiner voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond, en het verschil in kans wordt kleiner naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties.

Het conceptueel model wordt weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1. Conceptueel model: effect van migratieachtergrond op discriminatie uitspreken en moderatie-effect van institutioneel vertrouwen.

Methoden

Data

Dit onderzoek gebruikt data afkomstig uit de vragenlijst genaamd “Samen leven in Nederland” die gebruikt is voor het onderzoek “Ervaren discriminatie in Nederland”. De vragenlijst bevraagt respondenten naar hun mate van ervaring met discriminatie in Nederland, en

verschillende gronden en terreinen waarop zij dit ervaren. Daarnaast is er specifiek aandacht in de vragenlijst voor de gevolgen van ervaren discriminatie en welke acties men al dan niet neemt na discriminatie ervaringen. Het onderzoek “Ervaren discriminatie in Nederland” is, op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, uitgevoerd door I&O Research in opdracht van het Sociaal Cultureel Planbureau. Dit onderzoek is uitgevoerd in 2018, als opvolger van een eerder onderzoek in 2013. Voor de vergelijkbaarheid tussen de twee, is de uitvoering van het onderzoek uit 2018 zoveel als mogelijk gebaseerd op het onderzoek uit 2013.

De steekproef voor het onderzoek “Ervaren discriminatie in Nederland” is getrokken en aangeleverd door het Centraal Bureau voor de Statistiek uit het Basisregister Personen. De steekproef bestaat uit 35.727 mensen uit heel Nederland van 15 jaar en ouder die aselect getrokken zijn op basis van herkomstgroep. De herkomstgroepen zijn gebaseerd op migratieachtergronden uit de volgende landen: Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Midden- en Oost-Europese landen, overige niet-westerse landen en Nederland. De personen uit de steekproef zijn benaderd met een uitnodigingsbrief namens het Sociaal Cultureel Planbureau en de Rijksoverheid die een URL bevat naar de online vragenlijst. De vragenlijst kon in 2018 worden ingevuld van september tot en met december. De uitnodigingsbrief is opgestuurd in het Nederlands en op de achterkant van de brief is een korte vertaling toegevoegd in het Engels, Turks en Pools. Daarnaast is op de achterkant een disclaimer toegevoegd waarin de geadresseerden worden geïnformeerd dat hun privacy wordt gewaarborgd. Het Sociaal en Cultureel Planbureau ontvangt beveiligde gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek, waardoor gegevens niet terug te herleiden zijn naar personen. Om de respons te verhogen zijn de steekproefpersonen die de vragenlijst niet volledig hadden ingevuld ook telefonisch en/of op hun woonadres benaderd. In totaal zijn er 8.536 complete en succesvolle vragenlijsten ingevuld, wat een netto respons van 24% is.

In het huidige onderzoek ligt de focus op mbo- en hbo-studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond. In totaal hebben 863 studenten die relevant zijn voor dit onderzoek de vragenlijst ingevuld. 378 (43.8%) van hen geeft aan discriminatie te hebben ervaren (of twijfelde hierover) en 485 (56.2%) van hen geeft aan geen discriminatie te hebben ervaren tijdens hun opleiding. Specifiek ligt de focus in dit onderzoek op het al dan niet uitspreken van discriminatie onder studenten. Dus, studenten die geen discriminatie hebben ervaren en studenten die niet op alle andere relevante vragen voor dit onderzoek antwoord hebben gegeven, worden niet meegenomen in het onderzoek. Uiteindelijk blijven hierdoor 360 studenten over voor het onderzoek.

Discriminatie uitspreken

Om het uitspreken van discriminatie te meten wordt de volgende vraag uit de vragenlijst gebruikt: 'Heeft u uw ervaring ergens gemeld? Om informatie of advies vragen telt ook als melding.'. In de dataset staan de antwoordmogelijkheden los van elkaar, met de waarden 'niet gekozen' en 'wel gekozen'. De relevante antwoordmogelijkheden voor dit onderzoek 'Nee', 'Ja, bij de directie, mentor of een vertrouwenspersoon van de opleiding' en 'Ja, bij een docent' worden samengevoegd in één dichotome variabele, waarbij 0 'Nee' betekent dat zij het niet hebben uitgesproken en 1 'Ja' betekent dat zij het wel hebben uitgesproken.

Migratieachtergrond

Migratieachtergrond wordt gemeten aan de hand van de volgende vragen uit de vragenlijst: 'In welk land bent u geboren?', 'In welk land is uw vader geboren?' en 'In welk land is uw moeder geboren?'. De vraag heeft de volgende antwoordmogelijkheden: 'Nederland', 'Duitsland', 'België', 'Indonesië', 'Turkije', 'Marokko', 'Suriname', 'Antillen of Aruba', 'Polen', 'Ander land, namelijk' en 'Weet niet'. In dit onderzoek ligt de focus op niet-westerse migratieachtergronden. Dit zijn mensen met een migratieachtergrond uit een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (behalve Indonesië en Japan), of Turkije (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024). De respondenten die een migratieachtergrond hebben uit één van deze landen of uit Nederland, worden samengevoegd tot één variabele met twee waarden: 0 'Nee', wat betekent dat de respondent geen migratieachtergrond heeft en 1 'Ja', wat betekent dat de respondent wel een migratieachtergrond heeft.

Institutioneel vertrouwen

Om de mate van institutioneel vertrouwen te meten wordt de volgende vraag uit de vragenlijst gebruikt: 'Hoeveel vertrouwen heeft u op dit moment in de regering van Nederland?'. Daarnaast worden nog twee vragen gebruikt die hetzelfde zijn maar vragen naar het vertrouwen in de politie en in rechters in Nederland. Respondenten kunnen deze vraag beantwoorden met een cijfer van 1 tot en met 10, waarbij 1 heel weinig vertrouwen betekent en 10 heel veel vertrouwen. Voor het samenvoegen van deze vragen, wordt eerst Cronbach's alpha gemeten om de interne consistentie te controleren. Deze heeft een waarde van .861, wat betekent dat de interne consistentie voldoende is om de vragen samen te voegen tot een schaal (Morling et al., 2018). Hiervoor wordt een nieuwe variabele aangemaakt die het gemiddelde bevat van de cijfers van alle drie de vragen.

Controle variabelen

Het is mogelijk dat het gender en/of de leeftijd van de respondenten van invloed is op het uitspreken van discriminatie en dus de resultaten kan beïnvloeden. Eerder onderzoek laat namelijk zien dat vrouwen meer verbindende taal gebruiken, wat gericht is op het bevestigen en positief benaderen van de ander, en dat mannen meer assertieve taal gebruiken, wat gericht is op verbeteren van de eigen positie in een gegeven situatie (Leaper & Ayres, 2007). Voorbeelden van assertief taalgebruik zijn het oneens zijn met, of bekritisieren van de ander (Leaper & Ayres, 2007), waaronder het uitspreken van discriminatie ook geplaatst zou kunnen worden. Daarnaast begint assertiviteit zich te ontwikkelen tijdens de adolescentie (Bandura, 1986), wat dus mogelijk betekent dat het uitspreken van discriminatie wordt beïnvloed door de leeftijd en de daarbij horende mate van ontwikkelde assertiviteit. In dit onderzoek wordt daarom gecontroleerd voor gender en leeftijd.

Gender wordt gemeten aan de hand van de vraag: 'Ik ben een: ...', met de antwoordmogelijkheden 'Man', 'Vrouw', 'Anders' en 'Wil ik geen antwoord op geven'. De 360 respondenten voor dit onderzoek hebben alleen 'Man' of 'Vrouw' gekozen. 'Man' wordt gecodeerd als 0 en 'Vrouw' als 1. Leeftijd wordt gemeten aan de hand van de vraag: 'Hoe oud bent u?'. Respondenten kunnen hier zelf hun leeftijd in jaren invullen. In de dataset zijn de ingevulde leeftijden samengevoegd tot 6 leeftijdsklassen beginnend bij 15 tot en met 17 jaar en eindigend met 55 tot en met 64 jaar. Om deze variabele bruikbaar te maken voor de analyses worden de leeftijdsklassen vervangen door het middelste leeftijdsjaar van de leeftijdsklassen. Hiermee worden de waarden van de variabele leeftijd nu '16', '21', '29.5', '39.5', '49.5' en '59.5'.

Analytische strategie

In dit onderzoek wordt *H1: De kans om discriminatie uit te spreken is kleiner voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond* getest middels een logistische regressieanalyse. Er wordt gekozen voor deze test, omdat de afhankelijke variabele discriminatie uitspreken een dichotome variabele is (Sieben & Linssen, 2009). De afhankelijke variabele discriminatie uitspreken, de onafhankelijke variabele migratieachtergrond, en de controle variabelen gender en leeftijd worden getest in Model 1. *H2: De kans om discriminatie uit te spreken is kleiner voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond, en het verschil in kans wordt kleiner naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties* wordt ook getest middels een logistische regressieanalyse. Hiervoor wordt een interactieterm van institutioneel

vertrouwen en migratieachtergrond gemaakt in SPSS en opgenomen in het model. Deze wordt getest in Model 2. De hypothesen worden eenzijdig getest, omdat de hypothesen een richting specificeren. De controle variabelen en de interactieterm worden tweezijdig getest.

Resultaten

De beschrijvende statistieken van de afhankelijke, onafhankelijke en controle variabelen worden weergegeven in Tabel 1. De proportie van respondenten die discriminatie hebben uitgesproken (22%) is in het huidige onderzoek kleiner dan de proportie van respondenten die discriminatie niet hebben uitgesproken (78%). Tevens is uit Tabel 1 af te lezen dat de proportie van respondenten met een migratieachtergrond (87%) in het huidige onderzoek groter is dan de proportie van respondenten zonder een migratieachtergrond (13%). De respondenten scoren in het huidige onderzoek hun institutioneel vertrouwen gemiddeld een 5.32, met een standaarddeviatie van 1.93. Dit betekent dat het institutioneel vertrouwen van de respondenten vrijwel in het midden ligt van heel weinig en heel veel vertrouwen, maar dat er wel sprake is van variatie in het institutioneel vertrouwen tussen de respondenten. De proportie van respondenten die vrouw is (64%) groter is dan de proportie van respondenten die man is (36%). Als laatst valt er uit Tabel 1 op te maken dat de gemiddelde leeftijd, gebaseerd op het midden van de originele leeftijdscategorieën, 23 jaar is met een standaarddeviatie van 7 jaar. De gemiddelde leeftijd ligt iets hoger dan verwacht zou worden bij mbo- en hbo-studenten. Dit komt mogelijk doordat een aantal respondenten oudere, volwassen studenten zijn die het gemiddelde omhoog trekken. Verder weerspiegelt de standaarddeviatie van 7 jaar leeftijden die verwacht kunnen worden bij studenten.

De resultaten van de test van *H1: De kans om discriminatie uit te spreken is kleiner voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond* worden weergegeven in Tabel 2. Het model is niet significant (-2 Log Likelihood = 369.261). Dit blijkt uit de Chi-kwadraattoets ($\chi^2 = 7.052$; $p = .070$). Daarnaast is het effect van migratieachtergrond niet significant (OR: .819; p eenzijdig = $.586 / 2 = .293$). Dus, hoewel het effect wel de verwachte richting aanneemt, is in het huidige onderzoek geen bewijs gevonden dat er een verschil is tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond in de kans om ervaringen met discriminatie tijdens hun opleiding wel of niet uit te spreken. De eerste hypothese wordt daarom verworpen. De controle variabele gender blijkt wel significant (OR: 1.961; $p = .021$). Gender is in dit onderzoek dus significant van invloed op de kans of studenten ervaringen met discriminatie tijdens hun opleiding wel of niet

uitspreken. Kijkend naar de verwachte waarde van $\text{Exp}(B)$ (Sieben & Linssen, 2009), betekent dit dat de kans om discriminatie uit te spreken voor vrouwelijke studenten bijna 2 keer zo groot is als voor mannelijke studenten in dit onderzoek. De controle variabele leeftijd blijkt niet significant van invloed op de kans of studenten ervaringen met discriminatie tijdens hun opleiding wel of niet uitspreken (OR: 1.019; $p = .270$).

De resultaten van de test $H2$: *De kans om discriminatie uit te spreken is kleiner voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond, en het verschil in kans wordt kleiner naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties* worden weergegeven in Tabel 2, Model 2. Hieruit valt op te maken dat Model 2 niet significant is (-2 Log Likelihood = 367.131), wat blijkt uit de Chi-kwadraattoets ($\chi^2 = 9.182$; $p = .102$). Dit betekent dat Model 2 geen significante verbetering biedt ten opzichte van Model 1. Hoewel het effect van migratieachtergrond niet significant is, valt op dat het effect de tegengestelde richting aanneemt dan werd verwacht (OR: 2.619; p eenzijdig = $.586 / 2 = .293$). Deze verandering in tegengestelde richting betekent mogelijk dat andere factoren een rol spelen, die nu niet in de analyse zijn meegenomen. De controle variabele gender is significant gebleven (OR: 1.956; $p = .022$). De overige variabelen institutioneel vertrouwen (OR: 1.105; $p = .699 / 2 = 349.5$), de interactieterm (OR: .818; $p = .453 / 2 = 226.5$) en leeftijd (OR: 1.017; $p = 3.28$) blijken niet significant uit de resultaten van de analyse. Deze variabelen zijn dus niet significant van invloed op de kans of studenten ervaringen met discriminatie tijdens hun opleiding wel of niet uitspreken. Voor de interactieterm in het bijzonder, betekent dit dat het effect van migratieachtergrond op de kans of studenten wel of geen ervaringen met discriminatie uitspreken niet verschilt naarmate zij meer vertrouwen hebben in instituties. Op basis van deze resultaten wordt de tweede hypothese verworpen.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken (N = 360)

	Min.	Max.	Gemiddelde	Std. dev.
Discriminatie uitspreken	0	1	0.22	
Migratieachtergrond	0	1	0.87	
Institutioneel vertrouwen	1	10	5.32	1.93
Gender (vrouw)	0	1	0.64	
Leeftijd	16	59.50	23.48	7.43

Tabel 2. Logistische regressie voor discriminatie uitspreken

	Model 1		Model 2	
	OR	SE	OR	SE
Migratieachtergrond	.819	.367	2.619	1.769
Institutioneel vertrouwen			1.105	.258
Migratieachtergrond*Institutioneel vertrouwen			.818	.268
Gender (vrouw)	1.961*	.292	1.956*	.293
Leeftijd	1.019	.017	1.017	.017
Constante	-2.014***	.556	-2.621	1.795
N (df)	360 (3)		360 (5)	
Chi-kwadraat	7.052		9.182	
-2 Log Likelihood	369.261		367.131	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; tweezijdige toets

Discussie

In dit onderzoek is gekeken naar discriminatie-ervaringen in het onderwijs onder studenten. Uit cijfers van eerder onderzoek is namelijk gebleken dat discriminatie in het onderwijs een groeiend probleem is (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020b). Specifiek is gekeken in hoeverre studenten deze ervaringen uitspreken. Het huidige onderzoek heeft onderzocht hoeveel studenten discriminatie-ervaringen uitspreken en of er een verschil is tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond in de kans om discriminatie-ervaringen uit te spreken. Uit eerder onderzoek is namelijk een discrepantie naar voren gekomen: studenten met een migratieachtergrond ervaren relatief veel discriminatie in het onderwijs, maar weinig studenten spreken dit uit (Andriessen et al., 2020). Tevens is onderzocht of dit verschil verandert voor de mate waarin studenten vertrouwen hebben in instituties. Doordat in dit onderzoek is gekeken of migratieachtergrond van invloed is op het uitspreken van discriminatie en op welke manier, kan aan de hand van de bevindingen mogelijk meer gericht en effectief beleid worden ontwikkeld ter bevordering van het uitspreken van discriminatie.

In het theoretische kader van dit onderzoek eerst ingegaan op mechanismen en theorieën met betrekking tot de psychologische voor- en nadelen van het uitspreken van discriminatie, de Sociale Identiteitstheorie en op sociale kosten. Daarna is theorie over institutioneel vertrouwen

uiteengezet. Aan de hand van dit theoretische kader zijn er twee hypothesen opgesteld waaruit de verwachting naar voren komt dat de kans om discriminatie uit te spreken kleiner is voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond, en dat het verschil in kans kleiner wordt naarmate studenten meer institutioneel vertrouwen hebben. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van data afkomstig uit de vragenlijst “Samen leven in Nederland” uit het onderzoek “Ervaren discriminatie in Nederland” van het Sociaal Cultureel Planbureau uit 2018.

Uit deze data is naar voren gekomen dat slechts 22% van de studenten discriminatie-ervaringen uitsprekt. Na de uitvoering van een logistische regressieanalyse heeft dit onderzoek niet kunnen aantonen dat de kans om discriminatie uit te spreken kleiner is voor studenten met een migratieachtergrond dan voor studenten zonder een migratieachtergrond. Ook heeft dit onderzoek niet kunnen aantonen dat het verschil in kans kleiner wordt naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties.

De bevindingen uit het huidige onderzoek komen niet overeen met de mechanismen en theorieën die uiteengezet zijn in het theoretische kader. Er is geen bewijs gevonden dat studenten met een migratieachtergrond een kleinere kans hebben om discriminatie-ervaringen uit te spreken dan studenten zonder een migratieachtergrond. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het uitspreken van discriminatie (deels) verklaard wordt door andere factoren, zoals het hebben van andere leerbehoeften of een beperking. Studenten voor wie dit geldt behoren niet per se tot de groep met een migratieachtergrond, maar mogelijk wel tot een gestigmatiseerde groep in de maatschappij. Hierdoor kan het zijn dat het mechanisme van bijvoorbeeld de verwachte sociale kosten (Kaiser & Major, 2006) hetzelfde werkt voor hen als voor studenten met een migratieachtergrond, en zij dus ook minder geneigd zijn om discriminatie-ervaringen uit te spreken. Doordat in dit onderzoek puur is gekeken naar migratieachtergrond, is er mogelijk geen verschil gevonden.

Echter blijkt uit de bevindingen dat voor vrouwelijke studenten de kans om discriminatie uit te spreken bijna twee keer zo groot is als voor mannelijke studenten in dit onderzoek. Deze bevinding komt niet overeen met de besproken theorie in dit onderzoek, ervan uitgaande dat vrouwen over het algemeen meer discriminatie ervaren dan mannen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Volgens de theorie over de verwachte sociale kosten zou de verwachting namelijk zijn dat, doordat vrouwen het vaker meemaken en daardoor meer bewust zijn van mogelijk hoge sociale kosten, zij minder geneigd zijn dan mannen studenten om discriminatie uit te spreken (Stangor et al., 2002).

Het zou tevens kunnen dat deze bevindingen te wijten zijn aan de statistische validiteit van dit onderzoek. Het onderscheidingsvermogen was mogelijk te laag: van de studenten in dit onderzoek had slechts 22% discriminatie uitgesproken, waardoor er weinig respondenten in de voor de analyse waren uit de groep die discriminatie had uitgesproken en dus nog minder per groep uitgesplitst op wel/geen migratieachtergrond. Het aantal respondenten was in deze groepen mogelijk te laag, wat de kans op het vinden van significante effecten klein maakt wanneer er een daadwerkelijk effect bestaat (Morling et al., 2018). Vervolgonderzoek kan het onderscheidingsvermogen verhogen door meer respondenten toe te voegen aan het onderzoek (Morling et al., 2018). Mogelijk zou onderzoek dan wel kunnen aantonen wat er verwacht wordt vanuit de theorie.

Daarnaast komen de bevindingen over het vertrouwen in instituties niet overeen met de verwachting uit het theoretische kader. Er is geen bewijs gevonden dat het verschil in kans om discriminatie uit te spreken kleiner wordt naarmate studenten meer institutioneel vertrouwen hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er in dit onderzoek geen bewijs is gevonden dat migratieachtergrond een verklarende factor is voor de kans om discriminatie uit te spreken. Volgens de theorie modereert institutioneel vertrouwen deze relatie, echter bestaat er op basis van de bevindingen uit dit onderzoek geen relatie. Het zou dus kunnen dat er in dit onderzoek geen relatie bestaat om te modereren, waardoor institutioneel vertrouwen ook geen verschil in kans teweeg kan brengen. Wederom is het mogelijk dat de bevindingen over institutioneel vertrouwen te wijten zijn aan de statistische validiteit. Het zou kunnen dat institutioneel vertrouwen wel een verschil in kans teweegbrengt, maar dat dit niet gevonden is doordat het onderscheidingsvermogen te laag is (Morling et al., 2018). In vervolgonderzoek moet het aantal respondenten dus verhoogd worden, zodat er een hoger onderscheidingsvermogen ontstaat om significante effecten te vinden wanneer die daadwerkelijk bestaan (Morling et al., 2018). Het is mogelijk dat de bevindingen uit vervolgonderzoek daardoor anders zullen zijn dan uit dit onderzoek en meer overeen komen met de beschreven theorie.

Een andere verklaring is dat het in de theorie beschreven mechanisme over institutioneel vertrouwen wellicht niet aansluit bij een deel van de respondenten uit dit onderzoek, waardoor de bevindingen niet zijn zoals verwacht. Institutioneel vertrouwen is namelijk iets wat wordt gevormd door contact of ervaringen die individuen hebben met vertegenwoordigers van staatsinstellingen, zoals politieagenten of ambtenaren (Sønderskov & Dinesen, 2016). Hoewel de mate van institutioneel vertrouwen ook op latere leeftijd nog beïnvloed kan worden door contact of ervaringen, is het mogelijk dat de iets jongere respondenten onvoldoende van deze contactmomenten of ervaringen hebben gehad in hun leven waardoor hun vertrouwen in

instituties nog teveel in een ontwikkelfase zit. Hierdoor zou het kunnen dat het beschreven mechanisme over institutioneel vertrouwen niet op die manier voor hun werkt en dus tot andere uitkomsten leidt dan wat verwacht zou worden vanuit de theorie. Mogelijk heeft dit de uiteindelijke resultaten beïnvloed en is er geen bewijs gevonden dat institutioneel vertrouwen de relatie tussen migratieachtergrond en discriminatie uitspreken modereert. In vervolgonderzoek zouden dezelfde analyses gedaan kunnen worden voor verschillende leeftijdscategorieën. Op deze manier wordt het meer specifiek en duidelijk voor welke leeftijden institutioneel vertrouwen wel of geen modererende rol heeft in de relatie tussen migratieachtergrond en discriminatie uitspreken. In het huidige onderzoek was dit niet mogelijk in verband met een te laag aantal respondenten.

Sterke punten en beperkingen

Hoewel de bevindingen uit dit onderzoek niet overeen komen met de verwachtingen die zijn opgesteld vanuit de beschreven theorie, heeft dit onderzoek het groeiende probleem van discriminatie in het onderwijs onder de aandacht gebracht (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020b). Met name het al dan niet uitspreken van discriminatie-ervaringen onder studenten in Nederland, wat in dit onderzoek is onderzocht door middel van een vergelijking tussen studenten met en zonder migratieachtergrond, is een onderbelicht thema in de huidige wetenschappelijke literatuur. De bevindingen uit dit onderzoek zijn daarom alsnog zeer waardevol voor vervolgonderzoek. Bovendien is dit onderzoek relevant voor onderwijsinstellingen en beleidsmakers, omdat duidelijk is geworden dat er meer vervolgonderzoek nodig is naar andere factoren die mogelijk (ook) van invloed zijn op het uitspreken van discriminatie.

Een beperking van dit onderzoek is de aandacht voor de verschillende herkomstgroepen. In dit onderzoek zijn de groepen studenten met een herkomst uit Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, en overige niet-westerse landen namelijk behandeld als één groep, terwijl er verschillen bestaan tussen deze herkomstgroepen die mogelijk op verschillende manieren van invloed zijn op de studenten uit deze groepen. Mensen met een Turkse en Marokkaanse migratieachtergrond in Nederland, geven bijvoorbeeld vaker dan mensen met een Surinaamse of Antilliaanse migratieachtergrond aan dat zij discriminatie ervaren vanwege hun religie (Andriessen et al., 2020). Het is mogelijk dat dit verschil in frequentie van ervaren discriminatie op een andere manier invloed heeft op de afweging om discriminatie uit te spreken. Mensen met een Turkse en Marokkaanse migratieachtergrond zouden bijvoorbeeld minder geneigd kunnen zijn om discriminatie uit te spreken, omdat zij het vaak meemaken. Schmitt &

Branscombe (2002) benadrukken immers dat wanneer discriminatie als structureel wordt ervaren, mensen mogelijk minder geneigd zijn om discriminatie uit te spreken. Het kan daarom van belang zijn om in vervolgonderzoek de herkomstgroepen ook apart van elkaar te onderzoeken, om deze mogelijke verschillen te kunnen achterhalen. Het huidige onderzoek heeft dit niet kunnen doen door een gebrek aan respondenten voor de analyses.

Bovendien sluit het samennemen van de herkomstgroepen in dit onderzoek andere herkomstgroepen uit. Een veel gebruikte definitie voor een persoon met een migratieachtergrond, zoals die ook in dit onderzoek is toegepast, is een persoon van wie ten minste één ouder in geboren is in een land in Afrika, Azië (exclusief Japan en Indonesië), Latijns-Amerika of Turkije (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024). Studenten met een migratieachtergrond uit bijvoorbeeld Japan en Indonesië worden in dit onderzoek dus als het ware genegeerd, terwijl uit recentelijk onderzoek is gebleken dat deze groepen ook discriminatie ervaren in Nederland (Feddes et al., 2024). Het is daarom van belang dat vervolgonderzoek zich ook richt op studenten uit herkomstgroepen die minder frequent onderzocht worden, zoals Japan en Indonesië, maar ook Midden- en Oost-Europese landen om de prevalentie en problematiek van discriminatie in het onderwijs goed in beeld te krijgen.

Een andere mogelijke tekortkoming is de manier waarop studenten zijn ingedeeld in dit onderzoek. In dit onderzoek zijn mbo- en hbo-studenten namelijk behandeld als één groep om het aantal respondenten voor de analyses te verhogen. Het is echter mogelijk dat er verschillen bestaan tussen mbo- en hbo-studenten, wat als gevolg de resultaten uit dit onderzoek heeft kunnen beïnvloeden. Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat hoger opgeleide mensen met een migratieachtergrond meer discriminatie ervaren dan lager opgeleide mensen met een migratieachtergrond (Verkuyten, 2016). Het is hier wederom mogelijk dat de frequentie van het ervaren van discriminatie een rol speelt in de afweging om discriminatie uit te spreken (Schmitt & Branscombe, 2002), waardoor er verschillen zijn ontstaan tussen mbo- en hbo-studenten met een migratieachtergrond. Omdat hbo-studenten vaker discriminatie meemaken (Verkuyten, 2016) zijn zij bijvoorbeeld al minder geneigd om discriminatie uit te spreken dan mbo-studenten (Schmitt & Branscombe, 2002). Dit geeft in de vergelijking tussen studenten met en zonder migratieachtergrond mogelijk een vertekend beeld, omdat het studieniveau (ook) verschillen veroorzaakt. Dit zou kunnen verklaren waarom er in het huidige onderzoek andere resultaten zijn gevonden voor migratieachtergrond dan aanvankelijk werd verwacht.

Daarnaast komt uit eerder onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut naar voren dat er verschillen bestaan tussen de verschillende opleidingen op scholen (Andriessen et al., 2021). Zo werd er op mbo-scholen in Utrecht niet gediscrimineerd op basis van migratieachtergrond

in de sector zorg en welzijn, terwijl dit in andere sectoren wel werd gedaan (Andriessen et al., 2021). Deze verschillen binnen studenten met een migratieachtergrond hebben er mogelijk toe geleid dat er geen bewijs is gevonden voor een verschil in de kans om discriminatie uit te spreken tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond. Vervolgonderzoek kan de analyses apart uitvoeren voor mbo- en hbo-studenten, en apart voor verschillende sectoren. In dit onderzoek was de dataset daarvoor niet toereikend, in verband met een te laag aantal respondenten.

Beleidsadvies

In het huidige onderzoek is er geen bewijs gevonden dat er een verschil is tussen studenten met een migratieachtergrond en studenten zonder een migratieachtergrond in de kans om discriminatie uit te spreken. Ook is er geen bewijs gevonden dat het verschil in kans kleiner wordt naarmate studenten meer vertrouwen hebben in instituties. Ondanks deze bevindingen is er door dit onderzoek wel naar voren gekomen dat ruim 44% van de studenten uit dit onderzoek discriminatie hebben ervaren tijdens hun opleiding en dat slechts 22% van deze studenten deze discriminatie-ervaringen uitspreekt. Aan onderwijsinstellingen is daarom het advies om in te zetten op de preventie van discriminatie en het bespreekbaar maken van discriminatie-ervaringen voor studenten. Het ervaren van discriminatie is subjectief voor studenten, wat betekent dat het niet vanzelfsprekend is dat de preventie van discriminatie ertoe leidt dat het ervaren van discriminatie ook verminderd wordt. Desondanks richt het beleidsadvies zich op onderwijsinstellingen die door middel van preventie iets kunnen doen tegen discriminatie, in plaats van de verantwoordelijkheid te leggen bij de slachtoffers van discriminatie en hun subjectieve ervaring van discriminatie.

Huidig beleid

Op dit moment is er vanuit de Rijksoverheid aandacht voor ervaren discriminatie tijdens het volgen van onderwijs, namelijk met het Stagepact mbo wat van 2023 tot en met 2027 loopt. In het stagepact staan 55 maatregelen en afspraken ondertekend door verschillende mbo-scholen, docenten, overheden, jongerenorganisaties en werkgevers die daarmee gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen om gelijke kansen voor iedere student te creëren (Rijksoverheid, 2023). Uit het stagepact wordt duidelijk dat er voor de preventie meerdere maatregelen worden genomen, waaronder stagematching. Hierbij vindt geen sollicitatieprocedure plaats, maar koppelt de school de studenten aan stagebedrijven. Wat betreft het bevorderen van de

bespreekbaarheid van discriminatie-ervaringen voor studenten is het stagepact minder duidelijk. In het pact staat bijvoorbeeld dat elke mbo-school een toegankelijk meldpunt moet hebben waar studenten stagediscriminatie kunnen melden en zich gesteund voelen, hoe onderwijsprofessionals stagediscriminatie moeten gaan erkennen, en hoe er een veilige leer- en werksfeer moet worden gecreëerd door middel van sociale normstelling.

Dit kunnen eerste aanknopingspunten zijn om het uitspreken van discriminatie onder studenten te bevorderen. Uit bestaande literatuur is duidelijk geworden dat studenten mogelijk hoge sociale kosten verwachten van het uitspreken van discriminatie en dat het uitspreken hiervan psychologische nadelen kan hebben (Kaiser & Major, 2006; Tyler & Lind, 1992). Omdat deze twee punten niet concreet genoeg gemaakt zijn in de maatregelen, is het advies aan onderwijsinstellingen om hier extra rekening mee te houden in de uitvoering van het stagepact, mogelijk door het aanpassen of zelf opstellen van geschiktere maatregelen. Hiervoor wordt verderop in deze sectie advies gegeven.

Hoewel de focus van het stagepact wel ligt op discriminatie in het onderwijs, richt het zich alleen op de stagediscriminatie. Het advies aan onderwijsinstellingen is daarom om voort te bouwen op de kennis en mogelijkheden van het stagepact, en het bevorderen van preventie en bespreekbaarheid van discriminatie door te trekken naar de school zelf om ook daar verandering in gang te zetten. Dit geldt niet alleen voor mbo- en hbo-scholen, maar ook voor universiteiten. Hier is vooral stagediscriminatie een onderbelicht thema is omdat stage geen verplicht onderdeel van de studie is. Het advies aan universiteiten is dan ook om meer onderzoek te doen om de omvang en ernst van (stage)discriminatie in kaart te brengen.

Aanbevelingen

Onderwijsinstellingen kunnen op verschillende manieren inzetten op de preventie van discriminatie binnen scholen. Een punt waar het stagepact zich op richt is het creëren van een veilige leer- en werksfeer door middel van sociale normstelling, wat ook ingezet kan worden voor preventie. Onderwijsinstellingen kunnen bijvoorbeeld een campagne of educatief programma kunnen opzetten waarbij elke maand wordt stilgestaan bij discriminatie door middel van verplichte voorlichtingen of trainingen voor studenten en docenten. Onderwijsinstellingen kunnen zelf vormgeven aan deze voorlichtingen of trainingen, mits er wordt teruggegrepen op de sociale normstelling dat discriminatie niet getolereerd wordt. Sociale normstelling is belangrijk voor preventie, omdat mensen minder snel geneigd zijn om iets te doen, bijvoorbeeld discriminerende opmerkingen maken, wanneer zij denken dat anderen dat gedrag afkeuren (Felten & Broekroelofs, 2022; Perkins, 2003).

Hoewel er in dit onderzoek geen verschil is gevonden in het uitspreken van discriminatie-ervaringen voor studenten met en zonder migratieachtergrond, geeft het theoretische kader wel aanwijzingen dat studenten met een migratieachtergrond mogelijk minder geneigd zijn om discriminatie uit te spreken vanwege de verwachte sociale kosten (Stangor et al., 2002). Mocht dit verschil daadwerkelijk bestaan, dan is een advies aan elke onderwijsinstelling in Nederland om een toegankelijk meldpunt op te zetten waar studenten discriminatie kunnen melden. Het is hierin van belang dat het duidelijk is dat het meldpunt er is om discriminatie-ervaringen te bespreken. Op die manier wordt er naar studenten met een migratieachtergrond uitgedragen dat het een veilige plek is om over deze ervaringen te praten en er geen sociale kosten aan verbonden zitten, zoals gezien worden als hypersensitief (Feagin & Sikes, 1994). Daarnaast is het van belang dat het meldpunt geschikte medewerkers heeft. Zij zouden bijvoorbeeld eerst de *Intercultural Readiness Check* kunnen doen via de organisatie Diversae om cultuursensitiviteit onder medewerkers te waarborgen. Op die manier zijn medewerkers beter in staat om rekening te houden met de psychologische nadelen verbonden aan het uitspreken van discriminatie voor studenten met een migratieachtergrond (Schmitt & Branscombe, 2002).

Er moet echter meer onderzoek gedaan worden naar de relatie tussen migratieachtergrond en discriminatie uitspreken om de aanbeveling over meldpunten met meer zekerheid te kunnen geven. In de discussie en in de beperkingen zijn hiervoor een aantal aanbevelingen besproken. Zo moet er grootschaliger onderzoek plaatsvinden om analyses in onderzoeken beter uit te kunnen voeren. Mbo-scholen zouden hiervoor kunnen samenwerken met andere mbo-scholen, hbo-scholen met andere hbo-scholen, en universiteiten met andere universiteiten in Nederland. Op die manier wordt ook rekening worden gehouden met verschillen die mogelijk bestaan tussen bijvoorbeeld mbo- en hbo-studenten en kan er uiteindelijk gericht beleid worden ontwikkeld. Tevens is in de beperkingen besproken dat de verschillen herkomstgroepen ook los van elkaar onderzocht kunnen worden om mogelijke verschillen tussen deze groepen te identificeren. Door gericht onderzoek te doen, kunnen er uiteindelijk effectievere maatregelen worden genomen.

Het is hierin belangrijk dat onderwijsinstellingen afwegen in hoeverre het beleid wordt gericht op een specifieke groep. Aan de ene kant ontstaat hierbij namelijk het risico dat deze groep verder gemarginaliseerd wordt, omdat de extra aandacht indirect impliceert dat deze groep mogelijk minder capabel is. Aan de andere kant is het van belang dat wordt erkend dat sommige groepen anders worden behandeld en hierdoor meer problemen ervaren. Pas wanneer het probleem erkend wordt, kunnen passende maatregelen worden genomen.

Literatuur

- Achbab, S., & De Jong, M. (2024). *Stagediscriminatie in het hbo*. Hogeschool Inholland. Geraadpleegd op 22 juni 2024, van <https://surfsharekit.nl/objectstore/9b6011c8-ecb-4bdf-b2d3-02a7d6d55861>
- Andriessen, I., Dijkhof, J. H., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 22 juni 2024, van <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii/Ervaren+discriminatie+in+Nederland+II.pdf>
- Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van Den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Verwey-Jonker Instituut. Geraadpleegd op 22 juni 2024, van https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2021/06/220330_Ongelijke_kansen_op_de_stagemarkt-WEB.pdf
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognition Theory*. Prentice Hall.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 77(1), 135–149. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.1.135>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 3 juli). *1,6 miljoen mensen voelden zich vorig jaar gediscrimineerd*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/27/1-6-miljoen-mensen-voelden-zich-vorig-jaar-gediscrimineerd>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024, 22 juni). *Persoon met een niet-westerse migratieachtergrond*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/persoon-met-een-niet-westerse-migratieachtergrond>
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4), 608–630. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.96.4.608>
- Crocker, J., Voelkl, K. E., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 60(2), 218–228. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.2.218>
- Crosby, F. (1984). The denial of personal discrimination. *American Behavioral Scientist*, 27(3), 371–386. <https://doi.org/10.1177/000276484027003008>

- Feagin, J. R., & Sikes, M. P. (1994). Living with racism: the black middle-class experience. *Choice Reviews Online*, 32(02), 32–1143. <https://doi.org/10.5860/choice.32-1143>
- Feddes, A. R., Cong, Y., Doosje, B., Mann, L., Van Schaik, A., Chan, J., Kinanthik, T., & Andriessen, I. (2024). *Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd op 3 juni 2024, van <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/persvoorlichting/onderzoek/2024/ein-drapport-onderzoek-ervaren-discriminatie-nederlanders-met-een-zuid-oost-aziatische-herkomst..pdf>
- Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 24 juni, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-12/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-dec-2022.pdf>
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fischer, K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 117-138. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1995.tb01312.x>
- Golin, S., Sweeney, P. D., & Shaeffer, D. E. (1981). The causality of causal attributions in depression: A cross-lagged panel correlational analysis. *Journal Of Abnormal Psychology*, 90(1), 14–22. <https://doi.org/10.1037/0021-843x.90.1.14>
- Hardin, R. 2002. *Trust and Trustworthiness*. Russel Sage Foundation.
- Haslett, B. B., & Lipman, S. (1997). Micro inequalities: Up close and personal. In N. V. Benokraitis (Ed.), *Subtle sexism: Current practice and prospects for change* (pp. 34-53). Sage Publications, Inc.
- Kaiser, C. R., & Major, B. (2006). A social psychological perspective on perceiving and reporting discrimination. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 801–830. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2006.00036.x>
- Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254–263. <https://doi.org/10.1177/0146167201272010>
- Kowalski, R. M. (1996). Complaints and complaining: Functions, antecedents, and consequences. *Psychological Bulletin*, 119(2), 179–196. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.179>
- Leaper, C., & Ayres, M. M. (2007). A meta-analytic review of gender variations in adults'

- language use: Talkativeness, affiliative speech, and assertive speech. *Personality and Social Psychology Review*, 11(4), 328-363. <https://doi.org/10.1177/1088868307302221>
- Lizzio-Wilson, M., Mirnajafi, Z., & Louis, W. R. (2022). Why Solidarity and Social Justice Still Matter Today. In M. A. Yerkes & M. Bal. (Eds.), *Solidarity and Social Justice in Contemporary Societies* (pp 17-28). Springer Nature Switzerland AG.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2023). *Stagepact MBO 2023-2027*. Geraadpleegd op 23 juni 2024, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-49c846ea3c6a2dc0e5db2676b7e263b969930608/pdf>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2023, 14 februari). *Stagepact mbo: passende stagevergoeding, genoeg stages, betere stagebegeleiding en uitbannen stagediscriminatie*. Rijksoverheid. Geraadpleegd op 23 juni 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaarberoepsonderwijs/nieuws/2023/02/14/stagepact-mbo-passende-stagevergoeding-genough-stages-betere-stagebegeleiding-en-uitbannen-stagediscriminatie>
- Morling, B., Carr, D., Heger Boyle, E., Cornwell, B., Correl, S., Crosnoe, R., Freese, J., & Waters, M. C. (2018). *Research methods in Psychology: Evaluating a World of Information*. W. W. Norton & Company.
- Nannestad, P., Svendsen, G. T., Dinesen, P. T., & Sønderskov, K. M. (2014). Do institutions or culture determine the level of social trust? The natural experiment of migration from non-Western to western countries. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(4), 544–565. <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2013.830499>
- Robbins, B. G. (2016). From the general to the specific: How social trust motivates relational trust. *Social Science Research*, 55, 16-30. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.09.004>
- Perkins, H. W. (2003). *The Social Norms Approach to Preventing School and College Age Substance Abuse: A Handbook for Educators, Counselors, and Clinicians*. John Wiley & Sons.
- Robins, C. J. (1988). Attributions and depression: Why is the literature so inconsistent? *Journal Of Personality And Social Psychology*, 54(5), 880–889. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.880>
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 72(2), 373–389. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.2.373>

- Schmitt, M., & Branscombe, N. R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European Review Of Social Psychology, 12*(1), 167–199. <https://doi.org/10.1080/14792772143000058>
- Sieben, I., & Linssen, L. (2009). *Logistische regressie analyse: een handleiding*. Radboud Universiteit. Geraadpleegd op 8 april 2024, van <https://www.ru.nl/publish/pages/771745/logistischeregressie.pdf>
- Sigelman, L., & Welch, S. (1994). *Black Americans' Views of Racial Inequality: The Dream Deferred*. CUP Archive.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020a). *Ervaren discriminatie 2018* [Dataset]. DANS. <https://doi.org/10.17026/dans-xsm-9kbg>
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020b, 2 april). *Ruim een kwart van de Nederlanders ervaart nog steeds discriminatie*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 22 juni 2024, van <https://www.scp.nl/actueel/nieuws/2020/03/26/ruim-een-kwart-van-de-inwoners-van-nederland-ervaart-nog-altijd-discriminatie>
- Sønderskov, K. M., & Dinesen, P. T. (2016). Trusting the state, trusting each other? The effect of institutional trust on social trust. *Political Behavior, 38*, 179-202. <https://doi.org/10.1007/s11109-015-9322-8>
- Stangor, C., Swim, J. K., Van Allen, K. L., & Sechrist, G. B. (2002). Reporting discrimination in public and private contexts. *Journal Of Personality And Social Psychology, 82*(1), 69–74. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.69>
- Swim, J. K., Cohen, L., & Hyers, L. L. (1998). Experiencing everyday prejudice and discrimination. In *Elsevier eBooks* (pp. 37–60). <https://doi.org/10.1016/b978-012679130-3/50037-5>
- Swim, J. K., & Hyers, L. L. (1999). Excuse me-What did you just say?! Women's public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*, 68-88. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1370>
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal Of Social Issues, 57*(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader, 56*(65), 9780203505984-16.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In *Advances in experimental social psychology* (pp. 115–191). [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60283-x](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60283-x)

- Verkuyten, M. (2016). The integration paradox: Empirical evidence from the Netherlands. *American Behavioral Scientist*, 60(5), 583-596. <https://doi.org/10.1177/0002764216632838>
- Verkuyten, M. (2021). Group identity and ingroup bias: The social identity approach. *Human Development*, 65(5–6), 311–324. <https://doi.org/10.1159/000519089>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.92.4.548>
- You, J. S. (2012). Social trust: Fairness matters more than homogeneity. *Political Psychology*, 33(5), 701–721. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2012.00893.x>
- Zmerli, S., & Newton, K. (2008). Social trust and attitudes toward democracy. *Public Opinion Quarterly*, 72(4), 706–724. <https://doi.org/10.1093/poq/nfn054>