

Stereotypering: wat is dat en hoe werkt het?

De aandacht voor discriminatie neemt steeds meer toe en daarmee ook de aandacht voor stereotypen en vooroordelen. Want juist daarin ligt vaak de oorzaak van discriminatie. Mensen discrimineren of uitsluiten op grond van stereotypen gebeurt lang niet altijd opzettelijk en bewust. Discriminatie is namelijk niet alleen het resultaat van bedoelingen maar is ook een effect: van stereotyperingen en beeldvorming in onze samenleving bijvoorbeeld. Maar wat zijn stereotypen en vooroordelen? Waarom is het zo belangrijk dat we ons er bewust van zijn? Wat valt eraan te doen? En welke rol spelen stereotypen in de maatschappelijke discussie over Zwarte Piet?

Wat zijn stereotypen en vooroordelen?

Iedereen heeft stereotypen en vooroordelen, of men het daar nu mee eens is of niet. Vooroordelen en stereotypen zijn niet hetzelfde maar hangen wel vaak samen. Vooroordelen zijn meningen over een persoon of groep, die meestal negatief zijn en gebaseerd op stereotypen. Stereotypen zijn algemene beelden over de kenmerken, eigenschappen en gedrag van een groep, zoals “moeders zijn inflexibel” en “Polen zijn alcoholisten”. Stereotypen zijn generalisaties en versimpelingen van de werkelijkheid, die een groep terugbrengen tot clichébeeld. Deze algemene clichébeelden over groepen passen we vervolgens toe op individuen. Stereotypen zijn er in twee soorten: expliciete en impliciete. Van expliciete stereotypen zijn we ons bewust en die kunnen we ook beïnvloeden. Impliciete stereotypen ontstaan door associaties in onze hersenen waarvan we ons niet bewust zijn, waardoor we ze ook niet goed kunnen beïnvloeden.

Waar komen stereotypen vandaan?

Daarover bestaan twee belangrijke theorieën. Volgens de ene theorie vinden stereotypen de oorsprong in ons brein. Om alle informatie die we op een dag krijgen te kunnen verwerken, werken onze hersenen met algemene categorieën. Door informatie in te delen in algemene categorieën zoals stereotypen, kunnen we ons snel een beeld vormen van nieuwe en onbekende personen en situaties. Dat maakt stereotypen dus heel handig. Volgens de andere theorie behoren stereotypen tot het standaardrepertoire in onze omgang met anderen. Mensen verdelen de wereld in twee groepen: de groep waar ze zelf bij horen en andere groepen. Van de eigen groep, die mensen goed kennen, hebben ze een positief en genuanceerd beeld. Over andere groepen denken ze vaak negatief en ongenueanceerd: de mensen uit die groepen zien ze als allemaal hetzelfde. Precies daar ontstaan algemene, stereotiepe beelden.

Hoewel stereotypen op zichzelf dus een belangrijke functie hebben en nuttig zijn, kunnen ze ook leiden tot discriminatie. Zo kan discriminatie bewust zijn en de bedoeling, maar kan deze ook het gevolg zijn van onbewuste, impliciete stereotypering. Die werkt via razendsnelle, onbewuste associaties van een groepskenmerk (zoals ‘vrouw’ of ‘Afrikaans’) met een reeks eigenschappen. En dan blijkt dat ons brein positieve associaties heeft bij de ene combinatie, en negatieve bij andere. Het leggen van deze associaties is een automatisch, en in die zin neutraal proces. Zo schakelen onze hersenen, los van onze expliciete voorkeuren en meningen.

Onderzoek naar benoemingen van vrouwen aan universiteiten¹ laat heel mooi zien hoe dit proces werkt. Een manager vroeg mannelijke werknemers om te solliciteren naar een leidinggevende functie, maar een vrouwelijke werknemer niet. Ondanks haar geschiktheid voor de baan. Reden was dat de manager vrouwen niet associeerde met eigenschappen als ambitieus, competitief, leider en vechter. Achteraf vertelde de manager dat hij zich hier helemaal niet bewust van was en het niet zijn bedoeling was om de vrouw te discrimineren: hij had simpelweg niet aan een vrouw gedacht. Toch was discriminatie wel het gevolg van die impliciete stereotypering.

Waarom is het belangrijk om ons bewust te zijn van stereotypen?

Omdat stereotyperingen altijd generalisaties en versimpelingen zijn waarbij de verschillen tussen mensen niet meetellen, kloppen ze vrijwel nooit en geven ze een verkeerd beeld van individuen. Zo versloeg atlete Dafne Schippers, tegen alle stereotypen over mensen met een donkere huidskleur in, alle gekleurde atletes op de 200 meter. Ook al zou zij de spreekwoordelijke uitzondering op de regel zijn, dan nog geven stereotypen geen correct beeld van individuen. Stereotypen komen ook maar zelden overeen met het groepsgemiddelde. Onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat ouderen niet vaker ziek zijn dan jongeren.

Stereotypen kunnen leiden tot discriminatie

Er is op zich weinig mis met het hebben van stereotypen. Maar dit verandert zodra we ze gebruiken en we er andere mensen door benadelen. Zo kan het stereotiepe beeld dat Polen altijd dronken zijn ertoe leiden dat alle Poolse jongeren de discotheek niet meer in mogen, of dat de politie alle auto's met een Pools nummerbord van de weg haalt voor alcoholcontrole. Dan leidt het stereotype tot discriminatie van Poolse individuen. Een ander voorbeeld van hoe stereotiepe beeldvorming kan leiden tot het mislopen van een baan: een vrouw met behoorlijk overgewicht werd afgewezen als postbode. De recruiter ging er vanuit dat zij de post nooit binnen een bepaalde tijd kon bezorgen, ondanks dat zij had aangegeven dat zij sportief en fit is. Volgens de recruiter zijn zwaarlijvige mensen niet fit en wees hij de vrouw daarom af. Door niet te checken of dit ook voor de sollicitante gold, discrimineerde hij haar. Bij sollicitaties voor banen, stageplaatsen en vrijwilligerswerk komt het veelvuldig voor dat groepsstereotypen leiden tot discriminatie. Mensen worden afgewezen of niet benaderd voor een baan, op basis van beelden die hun achternaam en leeftijd bij mensen oproepen.²

Hoe kun je stereotypen veranderen?

Het is bijzonder moeilijk om stereotypen te veranderen. Stereotypen zijn bijzonder hardnekkig, kennen vaak een lange geschiedenis en worden voortdurend bevestigd in reclames, populaire cultuur, tradities en de media. Ook psychologische mechanismen bevestigen stereotypen. Maar al zijn stereotypen zelf niet goed te veranderen, hun discriminerende effecten kunnen we wel verminderen. De allerbelangrijkste stap daarbij is bewustwording. De realiteit is dat discriminatie voor komt en zich niet beperkt tot incidenten. Iedereen heeft immers stereotypen, die bij gebruik kunnen leiden tot benadeling, uitsluiting en discriminatie van anderen. Het ontkennen van stereotypen en

¹ Dit voorbeeld is afkomstig uit het onderzoek naar hoogleraarsbenoemingen van Marieke van den Brink (2010). Sterk vergelijkbare bevindingen worden genoemd door Yvonne Benschop e.a. in het interview 'Vrouwen zijn geen betere mensen'. *Lof*, Editie 2015.

² Dit laten diverse onderzoeken van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) zien, zoals 'Liever Mark dan Mohammed' (2010) en 'Op afkomst afgewezen' (2015) voor discriminatie naar etnische afkomst door werkgevers. Onderzoek van Bureau Panteia (2015) laat zien dat werkgevers discrimineren naar leeftijd en achternaam (etnische komaf) bij het zoeken naar personeel op online-databanken met CV's.

discrimineren werkt averechts. Het is belangrijk dat we ons er bewust van zijn dat we allemaal wel eens discrimineren, en dat meestal niet bewust doen.

Wat kunnen we zelf doen om ons meer bewust te worden?

Je kan zelf al een paar stappen zetten om je meer bewust te worden van stereotypen en het effect daarvan:

1. Ontdek welke onbewuste stereotypen je zelf hebt. Hier kom je achter door bijvoorbeeld de Harvard-IAT-test te doen. Deze laat zien welke associaties je onbewust hebt bij bepaalde groepskenmerken.
2. Bekijk welke effecten het gebruik van stereotypen heeft op anderen. Bijvoorbeeld door filmpjes van programma's zoals *Idols* en *Holland got Talent* te bekijken. Deze filmpjes laten heel mooi zien hoe de stereotiepe beelden en verwachtingen van de juryleden de kandidaten vooraf beïnvloeden. Een zwaarlijvige en niet zo netjes geklede jongen werd bijvoorbeeld zeer nerveus van de sceptische blikken en onverschillige vragen van de jury. Stereotypen kunnen zo prestaties negatief beïnvloeden.
3. Weet wat de voordelen zijn van het beperken van de effecten van stereotypen. Je krijgt een realistischer beeld van iemands werkelijke kwaliteiten: minder overschatting van mensen uit je eigen groep en minder onderschatting van mensen uit de 'andere' groep.

Wat betekent dit voor scholen en bedrijven?

Ook scholen en bedrijven kunnen een aantal stappen zetten om negatieve effecten van stereotypen zoveel mogelijk te verkleinen:

1. Zorg bij sollicitaties en promoties voor open procedures, divers samengestelde sollicitatiecommissies, een vast format voor sollicitatiegesprekken en duidelijke functie-eisen, op basis waarvan je een zakelijk gesprek kan voeren.
2. Zoek in sollicitatiegesprekken niet een bepaald persoon of type, maar kijk naar welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor de functie.
3. Het helpt om in een sollicitatieprocedure verantwoording af te leggen over de besluitvorming om de effecten van stereotypering tegen te gaan: is dit nu de beste kandidaat, gelet op de functie-eisen?
4. Het is raadzaam terughoudend te zijn met het gebruik van nieuwe (online) selectiemethoden, zoals video-pitches, speeddating of gamen met de baas. Hierbij spelen uiterlijk en een persoonlijke 'klik' een grote rol, waardoor deze methoden veel ruimte geven aan stereotypering.
5. Meer contact tussen groepen kan ook helpen om stereotiepe beeldvorming over en weer te veranderen. Tussen stagebedrijven en leerlingen met een andere etnische afkomst of een beperking bijvoorbeeld. En ook in het onderwijs, tussen vmbo- en vwo-leerlingen. Contact kan de beeldvorming over en weer minder homogeen en realistischer maken. Immers: hoe onbekender een groep, des te meer ontbrekende informatie over een individu aangevuld wordt op basis van groepsstereotypen. Maar let op, uitsluitend langdurig en herhaaldelijk contact heeft een positief effect; kortstondig contact kan juist stereotypen bevestigen.
6. Maak een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van de veiligheid en gezondheid op de werkplek. Dat houdt onder andere in dat de risico's op de werkvloer die tot discriminatie kunnen leiden worden geïnventariseerd, zoals het gebruik van negatieve stereotyperingen. En maatregelen worden genomen om deze risico's tegen te gaan. Bedrijven hebben deze verplichting niet alleen vanuit de gelijkebehandelingswetgeving maar ook vanuit de Arbeidsomstandighedenwet.
7. Stel werknemers/leerlingen/klanten niet bloot aan stereotiepe beelden, zoals 'gezellige dikkertjes' en 'zorgzame meisjes'. Maar presenteer ook geen complete omkering van stereotiepe rollen, zoals stofzuigende jongens en voetballende meisjes. Al te sterke afwijkingen van een groepsstereotype leiden niet tot

aanpassing en nuancering van bestaande stereotypen. Ze creëren eerder nieuwe stereotypen, zoals de 'tomboy' voor meisjes die zich niet typisch meisjesachtig gedragen. Een combinatie van verschillende kenmerken, bijvoorbeeld een meisje dat zich opmaakt en goed kan voetballen, heeft meer kans om verandering te brengen in bestaande stereotypen.

Wat hebben stereotypen en Zwarte Piet met elkaar te maken?

De afgelopen jaren barstte telkens in aanloop naar het Sinterklaasfeest de brede maatschappelijke discussie over Zwarte Piet los. Voor- en tegenstanders lieten van zich horen. In de discussie die nog steeds voortduurt, wordt steeds vaker verwezen naar discriminatie en de rol van stereotypen daarbij. Voor veel mensen is Zwarte Piet een onschuldige, clowneske figuur, die onderdeel is van een onschuldige 'oer-Hollandse' traditie. Maar er zijn ook mensen die in Zwarte Piet een racistisch stereotype van mensen met een donkere huidskleur zien. Voor hen is Zwarte Piet een clichébeeld dat is opgebouwd uit de combinatie van een aantal kenmerken zoals zwart, kroeshaar, simpel van geest, atletisch en ondergeschikt aan blanke mensen. Dit stereotype is voor hen onlosmakelijk verbonden met onderdrukking, kolonialisme en slavernij. Wat de kwestie compliceert, is dat Zwarte Piet voor beide partijen symbool staat voor iets anders, groters: enerzijds staat hij symbool voor racisme in Nederland dat wordt ontkend, en anderzijds voor bedreiging van 'de Nederlandse cultuur'. Die verschillende visies verklaren de hoog oplopende emoties in de strijd rond de betekenis van Zwarte Piet. En die polarisatie bemoeilijkt het gesprek dat nodig is om een oplossing te vinden waar iedereen zich in kan vinden.

In 2014 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat Zwarte Piet in de huidige vorm een jaarlijks terugkerende negatieve stereotypering is van mensen met een donkere huidskleur. Deze stereotypering is zodanig zwaar dat Zwarte Piet een fenomeen is met discriminerende aspecten. De school waartegen de klacht bij het College zich richtte, moest zorgen voor een discriminatievrije schoolomgeving; dat is een omgeving waarin een dergelijk discriminerend fenomeen niet thuis hoort. De school had genoeg in gang gezet om hiervoor te zorgen.

Zwarte Piet kan ook negatieve effecten hebben als gevolg van het negatieve stereotype van mensen met een donkere huidskleur dat hij weergeeft. Dit gebeurt als stereotypen het gedrag van mensen negatief beïnvloeden. Ook zo kan Zwarte Piet leiden tot discriminatie. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van 'Zwarte Piet' als scheldwoord of diskwalificerende benaming van personen met een donkere huidskleur. Maar denk ook aan hoe het negatieve stereotype onbewust kan doorwerken in een te laag schooladvies van docenten die de prestaties van leerlingen met een donkere huidskleur systematisch onderschatten. Of hoe dit stereotype onbewust kan doorwerken in het besluit van een werkgever om een sollicitant van Afrikaanse afkomst niet aan te nemen, ook al voldoet deze aan de functie-eisen.

Wat betekent dit voor scholen, werkgevers, winkels en de overheid?

Scholen hebben de plicht om te zorgen voor een discriminatievrije schoolomgeving voor alle leerlingen. Dit betekent dat schoolbesturen ervoor moeten waken dat zij kinderen blootstellen aan een Zwarte Piet die - al is het onbedoeld, onbewust en indirect - stereotiepe beeldvorming van een groep in stand houdt. Behalve dat leerlingen zich ongemakkelijk kunnen voelen bij het zien van zo'n stereotype, kan het ook leiden tot discriminatie en uiteindelijk tot maatschappelijke achterstand. Er bestaat geen twijfel over dat scholen met Zwarte Piet juist een leuk en vrolijk figuur voor ogen hebben die ook bij velen sympathie oproept. Maar ook al vertegenwoordigt de huidige Zwarte Piet voor de school geen negatief stereotype en is hij ook niet discriminerend bedoeld, dat maakt voor de vaststelling van discriminatie niet uit. Zoals eerder uitgelegd komt discriminatie niet

uitsluitend voort uit discriminerende of racistische bedoelingen. Ook goed bedoelde, komische of ludieke uitingen kunnen discriminerend zijn. Door hun effecten en doordat ze zo functioneren.

Nu volgt uit het oordeel van het College niet dat Zwarte Piet moet worden afgeschaft, maar wel dat Zwarte Piet wordt ontdaan van alle discriminerende aspecten. Deze verplichting geldt overigens niet alleen voor scholen, maar ook voor werkgevers en winkels. Ook zij moeten er dus voor zorgen dat hun werknemers en klanten niet worden blootgesteld aan negatieve stereotyperingen met discriminerende aspecten.

De overheid is verplicht stereotypen en tradities te bestrijden die groepen afschilderen als minderwaardig. En de overheid moet er alles aan doen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Met de impact die de verbeelding van Zwarte Piet jaarlijks voor veel mensen met een donkere huidskleur heeft op hun identiteitsbesef, moet de overheid eveneens rekening houden. De traditie van Zwarte Piet houdt een stereotiep beeld van mensen met een donkere huidskleur in stand dat door hen als kwetsend en vernederend wordt ervaren.

De figuur van Zwarte Piet heeft door de eeuwen heen al vele veranderingen ondergaan en zal blijven veranderen. Onderkenning dat stereotypen onbewust en ongewild kunnen leiden tot discriminatie, helpt. Het besef hiervan kan de dialoog bevorderen om Zwarte Piet van zijn discriminerende aspecten te ontdoen en te voorkomen dat Zwarte Piet leidt tot discriminerend gedrag of handelen.