



# Begin bij jezelf!

Kleine Uiteenzetting  
over Stereotypen en  
Vooroordelen



|  |           |
|--|-----------|
| <b>Voorwoord</b>                           | <b>3</b>  |
| <b>1. Indelen</b>                          | <b>4</b>  |
| <b>2. Stereotypen</b>                      | <b>9</b>  |
| <b>3. Mensen zijn groepsdieren</b>         | <b>18</b> |
| <b>Oordelen en beoordelen</b>              | <b>24</b> |
| <b>4. Vooroordelen</b>                     | <b>27</b> |
| <b>Wie ben ik</b>                          | <b>35</b> |
| <b>5. Identiteit</b>                       | <b>36</b> |
| <b>Nationale stereotypen en identiteit</b> | <b>42</b> |
| <b>6. Discriminatie</b>                    | <b>46</b> |
| <b>Gelijke behandeling?</b>                | <b>54</b> |
| <b>7. Racisme (en antisemitisme)</b>       | <b>57</b> |
| <b>8. Herkennen en tegengaan</b>           | <b>63</b> |
| <b>Tot slot: In gesprek gaan</b>           | <b>68</b> |
| <b>Literatuur</b>                          | <b>73</b> |
| <b>Colofon</b>                             | <b>74</b> |
| <b>© Illustraties</b>                      | <b>75</b> |

# Voorwoord

## Begin bij jezelf!

---

### Waarom gebruiken mensen stereotypen? Hoe ontstaan vooroordelen? En leiden vooroordelen tot discriminatie?

Deze en andere vragen worden opgeworpen in de brochure *Begin bij jezelf!* De brochure is geschreven om de lezer meer inzicht te geven in de fenomenen stereotypen, vooroordelen en discriminatie. Stereotypen kunnen leiden tot vooroordelen, maar dat hoeft niet. Discriminatie kan het gevolg zijn van vooroordelen, maar dat is lang niet altijd het geval. Deze brochure

wil veelvoorkomende begrippen toelichten en sociaalpsychologische basiskennis hierover toegankelijk maken. Centraal in de brochure staat de notie dat iedereen gebruik maakt van stereotypen en tot op zekere hoogte ook vooroordelen. Daar heeft iedereen dagelijks mee te maken en die behoren in zekere zin tot de normale “geestelijke gereedschapskist” van ieder mens. De vraag in deze brochure is dus niet zozeer ‘hoe kan ik vooroordelen en stereotypen bestrijden’, maar eerder ‘hoe ga ik hier mee om’. Het herkennen van stereotypen en het tegengaan van vooroordelen gaat beter als je eerst de nodige kennis en zelfkennis hebt over deze onderwerpen.

*Begin bij jezelf!* is gericht op een breed publiek, in het bijzonder op een aantal doelgroepen waar de Anne Frank Stichting educatieve trainingen voor verzorgt: docenten(opleiders) en docenten in opleiding, jongerenwerkers, politiefunctionarissen, gemeenteambtenaren en “peer educators”. De brochure heeft een tweeledig doel. Naast het meer inzicht geven in sociaalpsychologische mechanismes als vooroordelen en discriminatie, wil *Begin bij Jezelf!* de lezer ook meer comfortabel en meer weerbaar maken hoe hier mee om te gaan. De brochure biedt hiervoor een theoretische basis. Parallel met deze brochure biedt de Anne Frank Stichting

## Voorwoord **Begin bij Jezelf!**

---

een e-cursus en een training aan. In de e-cursus – die eveneens *Begin bij Jezelf!* heet – krijgt de gebruiker/cursist onder meer oefeningen voorgeschoteld op basis van real-life ervaringen van docenten en jongerenwerkers. Ook zijn er lastige vragen van jongeren in verwerkt – om mee te oefenen – en zijn er uitgewerkte en direct inzetbare lesactiviteiten opgenomen in de e-cursus. In de communicatietraining *Reageren op Discriminatie* leren de deelnemers hoe ze wel en hoe ze niet moeten reageren op heftige discriminerende uitspraken. Dit kunnen opmerkingen zijn van jongeren in een les, maar ook opmerkingen op kantoor, tijdens het werk of in een privé-situatie. Deelnemers aan de training leren hoe ze iemand het best kunnen aanspreken en hoe ze in contact kunnen blijven met

degene die de discriminerende opmerking maakt.

Brochure en e-cursus *Begin bij Jezelf!* zijn voor iedereen toegankelijk en te vinden op de site van de Anne Frank Stichting (voor de e-cursus, zie: [www.annefrank.org/beginbijjezelf](http://www.annefrank.org/beginbijjezelf)). Daar is ook te vinden hoe de training *Reageren op Discriminatie* kan worden aangevraagd. Goed (leren) omgaan met vooroordelen en stereotypen is een speerpunt in het educatieve werk van de Anne Frank Stichting. Brochure, training en e-cursus geven hiervoor de nodige aanknopingspunten.

# 1. Indelen

*Het benoemen en indelen van de wereld om ons heen is een van de meest basale en fundamentele activiteiten van ons brein. We doen het iedere dag, van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat.*



## **De wereld overzichtelijk maken**

Als je er even bij stil staat, merk je hoe vaak je bezig bent met het indelen van de wereld om je heen. Onze taal kent duizenden woorden voor het benoemen en onderverdelen van gebeurtenissen, dingen en mensen. Denk maar eens aan de manier waarop we het planten- en dierenrijk hebben ingedeeld en hoeveel namen we hebben verzonnen om de veelheid van die wereld in kaart te brengen.

Soms bewust, maar voor het overgrote deel zonder er veel bij stil te staan, ordenen we dingen, situaties en levende wezens in structuren. Het ordenen van alles en iedereen doen we om de wereld overzichtelijk te houden, er 'greep' op te krijgen en er betekenis aan te geven. Op die manier hoeven we niet altijd na te denken over de honderden, soms duizenden nieuwe indrukken die we per dag opdoen.

We delen in, maar we evalueren daarbij ook, vaak razendsnel. Binnen één of een paar seconden 'weten' we intuïtief of een nieuw persoon, nieuw dier of nieuwe situatie goed is of slecht, bedreigend of ongevaarlijk. Volgens biologen stamt dat uit de evolutionaire geschiedenis van de menselijke soort. Bij iedere nieuwe ontmoeting of situatie moeten we snel de inschatting maken of het 'te vertrouwen is'. Onze eerste impuls kan ons helpen bij het snel en adequaat reageren op een gevaarlijke situatie. Zonder dat we er ons erg van bewust zijn, zijn we in het dagelijks leven de hele dag aan het 'scannen' en op de automatische piloot aan het indelen.

### Als kleuter beginnen

Zoals gezegd, met veel van de indelingen die we in ons hoofd maken, doen we weinig of niets. Meestal noteren we alleen maar, min of meer gedachteloos. We slaan de verworven kennis ergens op in ons achterhoofd en 'vergeten' het daarna. We zijn er constant en min of meer op de automatische piloot mee bezig. Als peuter beginnen we het ordenen van onze omgeving voorzichtig te leren. We gaan dingen en mensen categoriseren (in categorieën plaatsen). Al snel herkennen we het verschil tussen bekenden (ouders, broer, zus) enerzijds en 'vreemden' anderzijds. Maar vooral als kleuter beginnen we het onder de knie te krijgen. Dan gaan we woorden gebruiken, praten.

Het begint bij het benoemen van dingen in onze directe omgeving: dit is een appel, dat is een peer. Een banaan is lekker, poep is vies. Deze hond kun je aaien, die is ongevaarlijk; die poes, die kan krabben, daar moet je voor oppassen. We leren het verschil tussen papa en mama, tussen trein, bus en vliegtuig, tussen warm en koud water en ga zo maar door. We leren steeds meer woorden om de veelsoortigheid van voorwerpen en indrukken een naam te geven en we brengen op die manier ook steeds meer orde aan in die veelsoortigheid.

### Indelen van mensen

Al snel leren we ook dat er een heleboel verschillende soorten mensen zijn: vertrouwd en niet vertrouwd, 'kindjes' en 'grote mensen', jongens en meisjes, ooms en tantes, buurjongens en buurmeisjes en kinderen die op een andere school zitten. We gaan de mensen



### Indelen op huidskleur?

om ons heen indelen, allereerst vaak op basis van opvallende eigenschappen in iemands uiterlijk (bril, haarkleur, lichaamslengte) of later ook op karakter (sloom, sportief). Onbewust nemen we al snel een aantal basiscategorieën over: sekse, leeftijd en huidskleur horen daar bij.

Bewust of onbewust komen we tot het inzicht dat mensen ingewikkelder zijn dan een hoop andere dingen. Mensen kunnen in meerdere groepen worden ingedeeld. En we komen tot het inzicht dat we zelf ook tot allerlei groepen horen en bij allerlei groepen worden ingedeeld.



**Kleding en uiterlijk zijn handige en veelgebruikte criteria bij het indelen van mensen in groepen. Hoe iemand zich presenteert zegt veel.**

Steeds beter gaan we om mensen een plaats geven; bekenden, en later ook nieuwe mensen. Vaak doen we dat al bij de eerste blik of de eerste indruk. Hoe iemand zich presenteert, hoe hij of zij praat, welke attributen hij of zij bij zich heeft, zegt vaak erg veel over mensen.

### **De eerste indruk**

Kom je een nieuw persoon tegen, dan verwerk je snel en vaak onbewust een enorme hoeveelheid informatie. Aan de lichaamstaal, de mimiek, de houding en de oogopslag kun je al heel veel aflezen. We delen mensen direct en zonder veel nadenken op tal van manieren in, op basis van de manier waarop iemand zich kleedt, zich opmaakt, zijn of haar sieraden (ringen, kettingen, tatoeages en andere versierselen), de tas die iemand bij zich heeft, et cetera. In één zin samengevat: we 'herkennen' mensen direct en delen hen in op grond van hun uiterlijk en de signalen die zij met hun uiterlijk uitstralen.

In een grote stad in het buitenland is het voor veel mensen een sport om landgenoten die te 'spotten', zonder dat we hen hebben horen spreken. Dat zien we aan uiterlijk, kleding, houding, manier van bewegen en tal van andere subtiele of zeer expliciete codes. Iemands seksuele geaardheid signaleren we vaak intuïtief. Als we op het werk kennis maken met een nieuwe collega denken we vaak binnen de minuut te weten of dat een leuk iemand is, met wie je kunt lachen en waarschijnlijk goed kunt samenwerken. Ook al kan later het tegenovergestelde blijken. Zitten we naast een onbekend persoon in de trein en praten we niet met

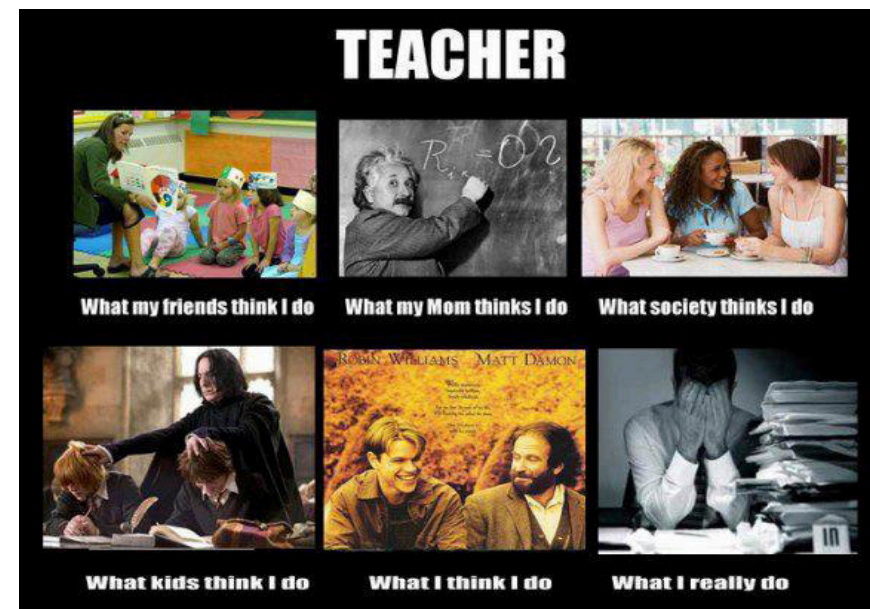


Hoe we onszelf zien, hoe anderen ons zien.

hem of haar, dan kunnen we desgevraagd na de treinrit toch best een hoop over iemand vertellen en denken we zelfs hem of haar goed te kunnen plaatsen.

### Overeenkomsten en verschillen

Psychologisch onderzoek heeft uitgewezen dat dit voortdurend indelen en benoemen – niet alleen van mensen, maar ook van dieren, dingen en situaties – gemakkelijk leidt tot generaliseren. We maken van één persoon of ding een algemene regel: we delen iets of iemand in een groep in en over die groep hebben we al bepaalde denkbeelden in ons hoofd. Die denkbeelden



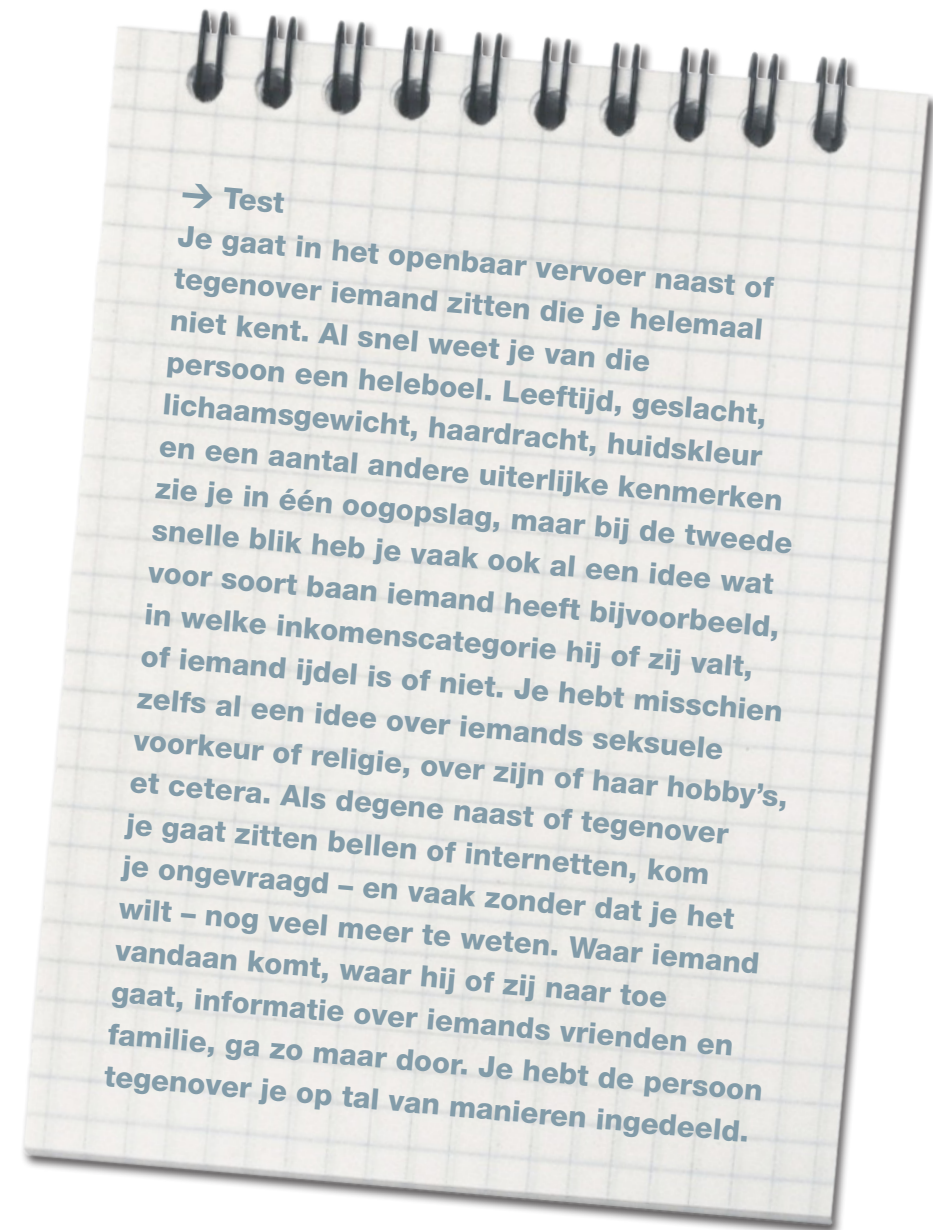


zijn dan ook automatisch van toepassing op het nieuwe 'groepslid'.

We hebben heel snel de neiging om overeenkomsten binnen bepaalde hokjes, binnen groepen die we onderscheiden, te overdrijven. We zien eerder de verschillen tussen groepen die we hebben gemaakt dan de verschillen binnen een bepaalde groep. Kortom, generaliseren zit in onze genen.

### Belangrijk om te onthouden:

- Indelen doet iedereen; je doet het meestal automatisch.
- Sekse, leeftijd en huidskleur zijn de eerste indelingen die we (leren) gebruiken.
- Indelen leidt gemakkelijk tot generaliseren.



## 2. Stereotypen

*Bij het indelen van mensen in groepen hebben wij allerlei beelden in ons hoofd. We gebruiken stereotypen.*



### **Generaliseren**

Stereotypen zijn generalisaties. Het zijn de algemene ideeën en beelden over mensen en groepen, die wij als min of meer parate kennis in ons achterhoofd hebben opgeslagen. Iedereen heeft stereotypen in z'n hoofd en iedereen gebruikt ze, geen mens uitgezonderd. Van heel veel groepen mensen die we (hebben leren) onderscheiden, zit er ergens in ons hoofd wel een aantal beelden.

Bejaarden zijn vergeetachtig, Duitsers drinken bier en eten worst, homo's zijn kunstzinnig, kappers praten veel: allemaal bekende en min of meer voor de hand liggende voorbeelden van stereotypen. Voor veel groepen kunnen we zo meerdere associaties en kwalificaties ophoesten. Als we iemand zien met rastahaar of met veel tatoeages, dan hebben we gevoelsmatig direct een idee hoe hij of zij zich zal gedragen. Het zou de meesten van ons verbazen als zo iemand bij een bank werkt of voor de klas staat.

Stereotypen zijn de denkschema's of associaties waarmee we, al dan niet terecht, mensen en groepen plaatsen. Hij zal wel zus doen, want alle ... reageren zo; zij zal wel zo in elkaar zitten, want alle ... zitten zo in elkaar, denken we dan. We gebruiken stereotypen in de eerste plaats als 'nuttige kennis'. Stereotypen zijn een vast onderdeel van ons denkpatroon.

### **Complex en hecht verankerd**

Generalisaties over mensen en groepen, dat klinkt eenvoudig en dat zijn stereotypen in zekere zin ook. Stereotypen versimpelen de werkelijkheid: het zijn vaak

**FOKKE & SUKKE**  
 ZIJN BLIJ DAT DIE VERPLEEGSTERS NIET KUNNEN  
 REKENEN

EN VOLGEND JAAR  
 KRIJGEN JULIE WÉÉR...



www.foksuk.nl

**FOKKE & SUKKE**  
 STUDEREN ALTIJD GEZELLIG IN DE  
 UNIVERSITEITSBIBLIOTHEEK

MAAR OM HET KWARTIER  
 MOET JE GEWOON EVEN...



**Geen cartoonist kan grappen maken zonder stereotypen te gebruiken.**

clichés. Maar als je er verder over gaat nadenken, zijn stereotypen tegelijkertijd complex. Hoe komen we aan al deze kwalificaties, beelden en theorieën? En waarom zijn ze soms zo slecht uitwisbaar, zo moeilijk te vervangen door andere beelden en theorieën? Dat zijn al vragen die meer ingewikkeld zijn.

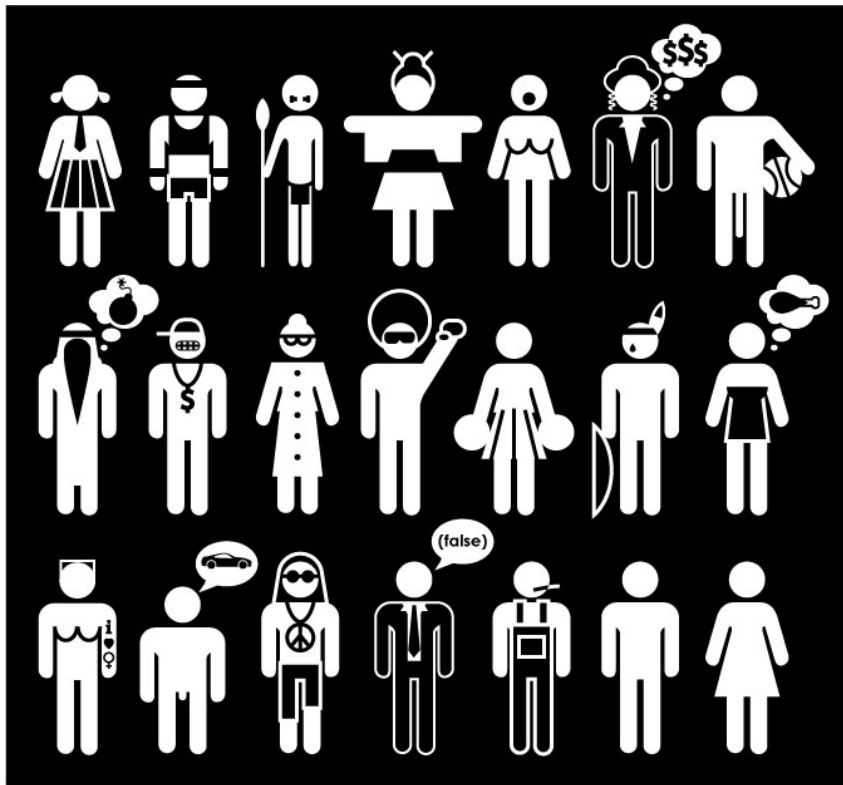
Stereotypen zijn inderdaad niet vluchtig, maar vaak hecht verankerd, in ons hoofd en niet zelden ook in onze cultuur. De beelden en associaties die we bij groepen hebben, zijn bijna altijd meer dan een jas die je naar believen aan of uit kunt trekken. Je kunt er niet snel van loskomen en je kunt ze niet makkelijk kwijtraken. Het zijn vaak sterke, krachtige associaties die niet eenvoudig weg te rationaliseren zijn, of te vervangen door andere beelden.

### De geschiedenis van het woord

Het woord 'stereotype' is afgeleid van twee Griekse woorden: *stereos*, dat vast betekent, of stevig, en *typos* dat onder meer met model kan worden vertaald. Een stereotype verwijst dus naar een vast of stevig model. De oorspronkelijke betekenis van het woord komt uit het drukkersvak, waar een metalen plaat om pagina's mee te drukken werd aangeduid als stereotype. Het woord verwijst dan ook naar dupliceren, naar eenvormigheid en naar starheid.

De eerste die het woord stereotype in een meer sociologische of sociaalpsychologische zin gebruikte, was de beroemde Amerikaanse journalist Walter Lippmann. In zijn boek *Public Opinion* (1922) introduceerde hij deze term om aan te geven op

welke manier de moderne mens op een verkeerde manier of bevooroordeeld naar de wereld keek. Maar Lippmann zag tevens dat deze ‘beelden in ons hoofd’ een nuttige kant hadden. Het moderne leven is gehaast en veelsoortig, redeneerde hij, en zelfs mensen die echt met elkaar te maken hebben – zoals werkgever en werknemer, of kiezers en gekozen volksvertegenwoordigers – hebben niet altijd tijd of gelegenheid om elkaar te ontmoeten en te leren



**Deze Amerikaanse tekenaar brengt stereotypen terug tot hun kern.**

kennen. Daarom hebben wij de neiging één eigenschap van iemand te zien, om vervolgens de rest van het beeld aan te vullen met de stereotypen die we in ons hoofd paraat hebben.

### Eerste onderzoeken

Lippmann gebruikte het begrip stereotype vooral om de foutieve manier van denken van de moderne mens aan te geven. Later is in sociaalwetenschappelijk onderzoek de term stereotype meer in zwang gekomen om te onderzoeken welke eigenschappen mensen aan (andere) groepen mensen toeschrijven. Medio jaren dertig van de vorige eeuw werden op de Amerikaanse Princeton Universiteit honderd studenten ondervraagd naar hun oordelen over tien etnische groepen. Zo vond 78% van de ondervraagde studenten dat Duitsers een goede aanleg hadden voor wetenschap, 84% was van mening dat ‘negers’ (de kwetsende term die toen gebruikt werd) bijgelovig waren, en meer dan de helft (54%) was van mening dat Turken wreed waren. Dit soort kwalificaties werden door de onderzoekers stereotypen genoemd.

Een lange rij van soortgelijk onderzoek zou volgen, niet alleen in de Verenigde Staten, maar wereldwijd, in tal van landen. Sociaalpsychologen benadrukken tegenwoordig dat we soms ook de nodige onderbouwing onder generalisaties weten te geven. Als iemand over een bepaalde groep mensen een stereotype debiteert, dan volgen er desgevraagd bijna altijd ook allerlei redeneringen, theorieën en verklaringen over het hoe en waarom van deze kennis.

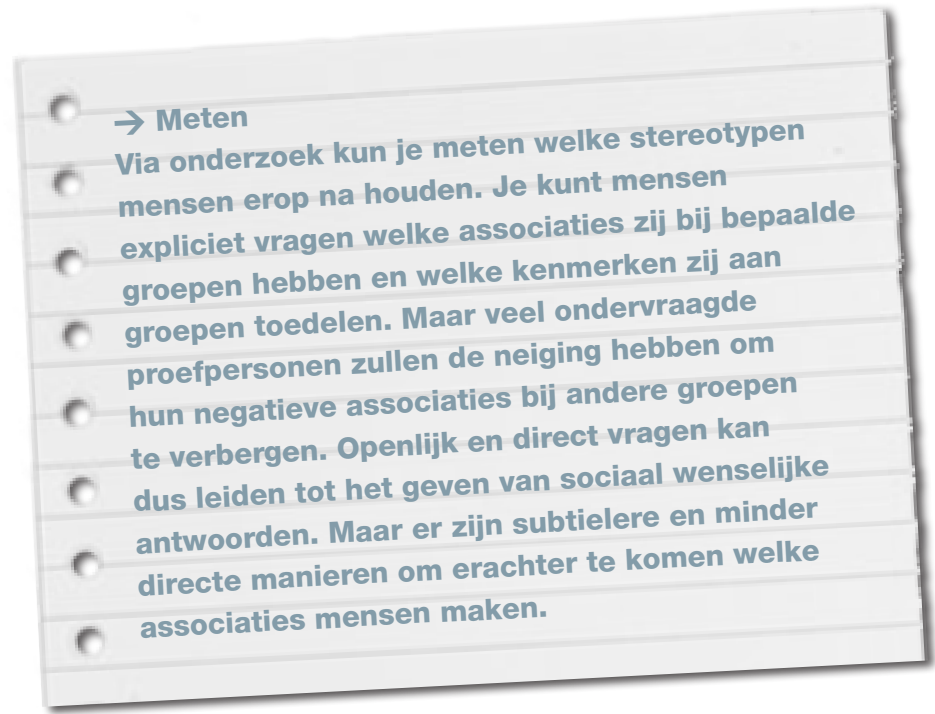
### Mensen verschillen van dingen

Stereotypen zijn generalisaties. Generalisaties over mensen hebben veel dezelfde eigenschappen als generalisaties over objecten, dieren of planten. Maar in een aantal opzichten verschillen ze natuurlijk wel van elkaar. In tegenstelling tot objecten of dieren kunnen mensen er last van hebben als er stereotypen over hen of hun groep de ronde doen. Computers, aardbeien of labradors – waar we net zo goed generaliserende ideeën over kunnen koesteren – zullen niet snel iets terugzeggen op jouw of mijn ‘kennis’ over hen; mensen wel.

Mensen kunnen reageren op of protesteren tegen de stereotypen die ze over ‘hun groep’ om zich heen horen. Als bijvoorbeeld een bekende voetbaltrainer in het



**Volgens Frank de Boer zijn homo's weinig sportief.**



openbaar zegt dat homo's in zijn beleving a-sportief zijn en een opvallend andere motoriek hebben dan hetero's, moet hij niet gek opkijken als homobelangenorganisaties op dit stereotype reageren en in de media om het aanbieden van excuses vragen.

Mensen zijn ook minder voorspelbaar en meer complex in hun gedrag dan de meeste computers, aardbeien en labradors. Een computer kan stuk gaan, een aardbei kan rot zijn, een labrador kan ziek zijn, doch normaal gesproken doen, smaken of reageren ze nogal eenvormig. Maar een mens kan de ene dag heel anders reageren dan de andere dag, dan weer humeurig, dan weer vrolijk, soms depressief, dan weer uitbundig.

### **Sommige stereotypen hebben lange wortels**

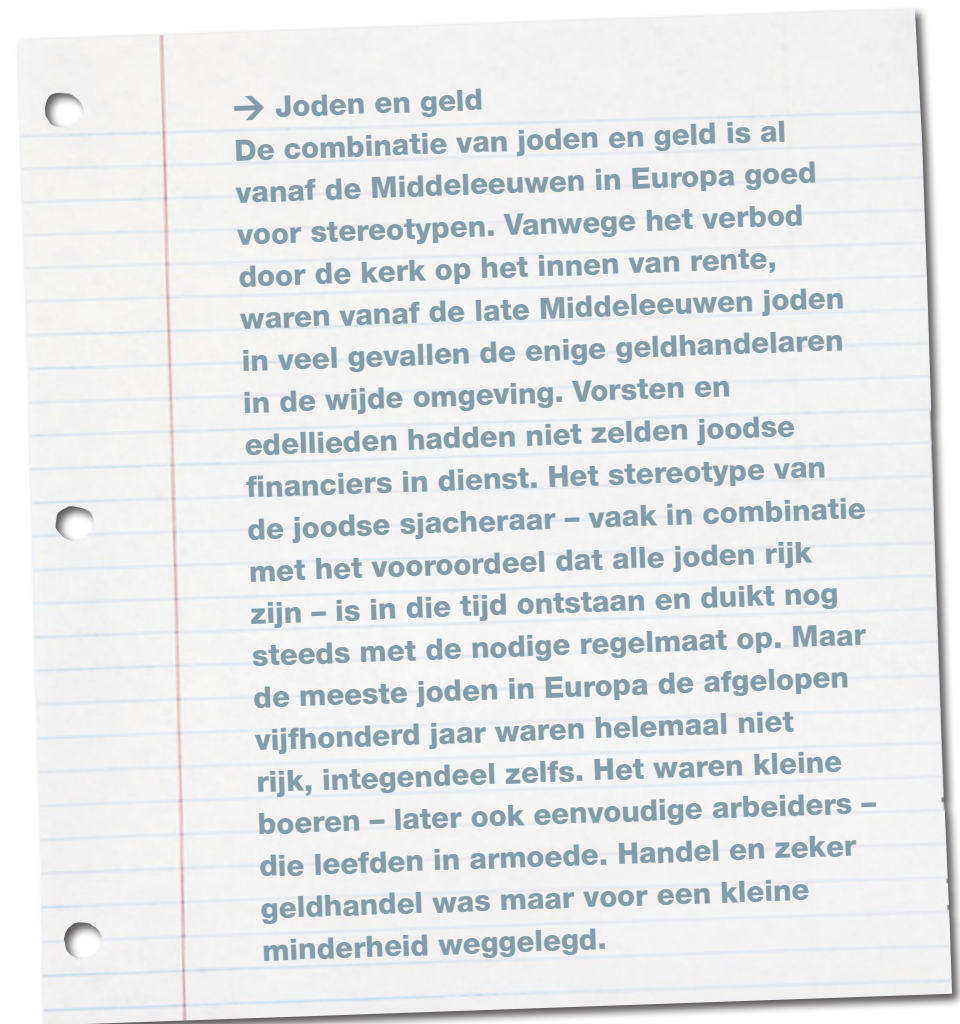
Stereotiepe opvattingen over computers kunnen in één generatie radicaal veranderen, maar generalisaties over bepaalde groepen mensen kunnen jarenlang – of soms zelfs eeuwenlang – een sluimerend bestaan leiden, om daarna opnieuw op te duiken, opnieuw ‘geactiveerd’ te worden. Een aantal stereotypen over joden bijvoorbeeld en ook stereotypen over groepen rondtrekkende Roma (‘zigeuners’) heeft in de Europese geschiedenis lange en sterke wortels.

### **Individueel of gedeeld?**

Hoe vormen wij eigenlijk stereotypen? Zijn de meeste generalisaties over mensen en groepen eerst en vooral cultureel bepaald? Van horen zeggen dus, van familie, vrienden en bekenden en uit de media. Dat is een interessante vraag die verder gaat dan de vraag naar wat eerder was, de kip of het ei. Veel stereotypen over tal van groepen – moslims, joden, asielzoekers, mannen, vrouwen, tal van beroepsgroepen, de lijst is bijna eindeloos – worden gedeeld door grote groepen mensen en hebben dus in ieder geval ten dele een basis in onze cultuur. Die clichés zijn dus meestal niet – of in ieder geval niet uitsluitend – gebaseerd op eigen waarneming.

Stereotypen die wijd verbreid zijn en door veel mensen worden gedeeld, hebben alleen al op die grond een zekere mate van legitimiteit. Je kunt er natuurlijk uitgesproken privé-generalisaties over bepaalde groepen op na houden – bijvoorbeeld het idee koesteren dat alle Toyota-rijders dom zijn. Maar slechts weinig anderen zullen zo’n stereotype met jou delen en jouw

redenering her- of erkennen. De op zich even vreemde generalisatie ‘vrouwen met blond haar zijn dom’ – het spreekwoordelijke ‘domme blondje’ – heeft echter een veel langere geschiedenis, wordt nog altijd door een aantal mensen gedeeld en is daardoor minder snel herkenbaar als absurde gedachte.





### Stereotypen komen ergens vandaan.

Als het gaat om de manier waarop mensen zich generaliserende opvattingen over anderen eigen maken, is het bijna onmogelijk om de rol van 'de cultuur' te scheiden van de individuele ervaringen. De manier waarop andere mensen denken, de manier waarop generalisaties in de media tot ons komen, speelt zeker een belangrijke rol in de manier waarop wij denken. Er is bijna geen ontkomen aan: alleen al het soort indelingen waarin bijna iedereen denkt en waarin mensen in groepen worden ingedeeld, is sterk cultureel bepaald.

In sommige landen is voor iedereen belangrijk in welke sociale klasse of in welke kaste je geboren bent, in het meer egalitaire Nederland is dat veel minder - en wat betreft een indeling in kasten zelfs helemaal niet - een



Stereotypen over 'domme blondjes' hebben een lange geschiedenis.

indelingscriterium. Stereotypen gebaseerd op klasse- of kaste-indeling zullen daarom in Nederland minder c.q. totaal niet worden gemaakt en herkend. In andere samenlevingen hebben ze daarentegen veel zeggingskracht.

### Tijdgebonden stereotypen

Sommige stereotypen zijn decennialang - en soms zelfs eeuwenlang - wijdverbreid en erg hardnekkig, maar bij andere zie je het tijdgebonden karakter. Honderd jaar geleden waren de stereotypen die mensen in Nederland koesterden veel vaker gebaseerd op al dan niet vermeende lokale of regionale verschillen. Brabanders over Hollanders en vice versa, Friezen over Groningers en Groningers over Friezen. Vaak ook dorp over (naburig) dorp.



**Deze klusjesman speelt zelf met het gangbare beeld over zijn beroepsgroep.**

Vandaag de dag zijn dat soort indelingen een stuk minder belangrijk. In de globale en deels virtuele wereld waarin we leven zijn regionale stereotypen minder belangrijk geworden. Je zou kunnen zeggen dat onze stereotypen voor een belangrijk deel geglobaliseerd zijn. Nu maken we ons druk over hoe mensen zich aan het andere eind van de wereld gedragen. Dat is natuurlijk een rechtstreeks gevolg van de invloed van televisie internet. We halen met één druk op een knop de hele wereld in onze huis- of werkkamer en ook zijn we zelf met veel en verre vakanties globetrotters geworden.

### **Een kern van waarheid?**

Hoe verhouden stereotypen zich tot de werkelijkheid? Hebben wijd verbreide stereotypen niet vaak, of misschien wel altijd, een kern van waarheid in zich? Het is toch waar dat Duitsers geen gevoel voor humor hebben? Je ziet en hoort toch dat 'zigeuners' muziek maken in hun bloed hebben? Kloppen deze en andere stereotypen dan niet met de realiteit? Dat is natuurlijk een vraag die best gesteld mag worden, maar in z'n algemeenheid is de vraag naar het waarheidsgehalte van stereotypen niet of nauwelijks te beantwoorden. Zelfs stereotypen die breed in de samenleving worden gedeeld en die met grote regelmaat worden bevestigd, kunnen op individueel niveau de plank misslaan. Aangezien een stereotiep beeld nooit voor ieder lid van een groep opgaat, kunnen ze in contact tussen individuen misleidend zijn.

Hoe moet je trouwens meten of sommige stereotypen kloppen? Je hoort wel eens iemand zeggen: "mannen



zijn beter met cijfers en vrouwen zijn beter in taal”. Een overduidelijke generalisatie en dus een stereotype, maar klopt het ook? Betekent het dat er meer mannelijke wiskundestudenten zijn en meer vrouwelijke studenten in de taalwetenschappen? Dat klopt, maar het klopt ook dat vrouwen in het huishouden vaker het huishoudgeld en de huishoudpot beheren en dat er meer mannelijke romanschrijvers zijn dan vrouwelijke. Op grond van laatstgenoemde waarnemingen zou bovengenoemde generalisatie omgekeerd dus waar moeten zijn. Het stereotype dat mannen beter zijn met cijfers en vrouwen beter in taal is zo algemeen geformuleerd dat je niet kunt zeggen of de generalisatie wel of niet klopt met de werkelijkheid.

### **De uitzondering die de regel bevestigt?**

In het leven van alledag komen we natuurlijk mensen tegen die niet voldoen aan het stereotiepe beeld van ‘de homo’, ‘de Marokkaan’, ‘de kapper’, et cetera. Ook een en dezelfde groep kan soms heel uiteenlopend of verschillend voor de dag komen. Een zelfde groep studenten bijvoorbeeld reageert in een collegezaal heel anders dan in de kroeg. Ander voorbeeld: veel voetbalhooligans hebben door de week een gewone baan. Als iemand niet aan het beeld voldoet dat wij van een groep in ons hoofd hebben, zullen we hem of haar makkelijk als afwijking van het stereotype aanwijzen. “Dat is de uitzondering die de regel bevestigt”, denken we dan. Vaak ook zullen we omstandigheden – en niet de persoon zelf – aanwijzen als reden waarom iemand niet aan het stereotiepe beeld voldoet.



**Kloppen stereotypen altijd?**

Hoe dan ook: veel stereotypen die wij gebruiken, onttrekken zich aan de mogelijkheid van verificatie; ze zijn niet meetbaar. David Schneider, een Amerikaanse hoogleraar psychologie die een wetenschappelijk boek van 700 pagina's heeft geschreven over stereotypen, trekt hierover de volgende conclusie: "The best we can do by way of general summary is to say that some stereotypes held by some people for some groups are sometimes accurate" (Schneider, pagina 337). Een mooie uitspraak, geformuleerd met de nodige humor: meer slagen kun je niet om de arm houden.

### **Belangrijk om te onthouden:**

- Stereotypen zijn generalisaties. Iedereen gebruikt ze.
- Stereotypen kunnen negatieve, maar ook positieve kenmerken bevatten.
- Sommige stereotypen kunnen (deels) kloppen, maar andere stereotypen kloppen niet. Stereotypen zijn altijd inaccuraat als ze toegepast worden op ieder groepslid.
- Stereotypen kunnen ons in de weg zitten. Ze sturen onze verwachtingen van mensen en ze zorgen ervoor dat we de uniformiteit van een groep overschatten.

### → Reageren op stereotypen

“Mijn burens hebben een zoon van vier. Simon. Simon houdt van maillots. Hij draagt ze het liefst altijd, in de winter en in de zomer. Op zijn witte grachtengordelschool werd hij ermee gepest. ‘Hé balletdanser! Homo!’ Zijn moeder vond dat heel raar. Hoe kunnen kinderen van vier een maillot associëren met ballet en dat weer met homoseksualiteit. De juf vroeg aan de ouders van Simon de maillot uit te laten trekken omdat hij ermee werd gepest. Zijn moeder zei: ‘Dat kan ik doen, maar wat doe je dan met een kind met rood haar?’”

Aziz Bekkaoui, modeontwerper, in een interview in NRC-Handelsblad, 10/11 november, 2012.

# 3. Mensen zijn groepsdieren

*We definiëren onszelf in belangrijke mate aan de hand van de groepen waar we lid van zijn of waarmee wij een hechte band voelen. We denken heel veel in 'wij' en 'zij'.*

## **Groepen kneden onze identiteit**

Ten diepste zijn mensen groepsdieren, hoe graag en vaak wij onszelf – met name in de westerse cultuur – ook graag als individualisten presenteren. Net als onze naaste verwanten, de mensapen, bezitten we talrijke aangeboren sociale gedragingen die nodig zijn om in groepen te functioneren. De banden die we voelen en onderhouden met anderen vormen en kneden onze identiteit. Sterker nog, een mens is van andere mensen afhankelijk. Wij kunnen alleen leven en functioneren in contact met anderen. Ons contact met de ander bepaalt voor een zeer belangrijk deel wie wij zijn en hoe we onszelf zien.

Van welke club of welk verband (in de breedste zin van het woord) wij lid of supporter zijn, wie tot onze vriendengroep(en) behoort, tot welke beroepsgroep we onszelf rekenen, met welke natie we ons identificeren, is voor mensen zeer belangrijk. Bij een groep horen en ons deel van die groep voelen, kan een bron van trots, kracht, zelfvertrouwen en plezier zijn. In het leven kun je kiezen om je bij specifieke groepen aan te sluiten. Zo kiezen we voor een beroepsgroep of identificeren we ons met PSV.

Sommige groepen waar we bij horen, hebben we niet zelf gekozen. In welk gezin je opgroeit, in welke leeftijdscategorie je thuishoort of wordt geplaatst, of je jongen (man) of meisje (vrouw) bent, met welke nationaliteit je bent geboren, je hebt het allemaal niet zelf kunnen uitkiezen. Of je in Groningen of Oujda, Marokko geboren bent, daar kun je helemaal geen invloed op uitoefenen. Je hebt een bepaalde afkomst of wordt daarop veelvuldig aangesproken; daar kun je niets aan veranderen.

Je behoort in een bepaalde leeftijdscategorie of wordt daarbij ingedeeld en alleen door verloop van tijd zal dat zich wijzigen. Ook met groepen waar we niet voor gekozen hebben, kan de band of identificatie heel sterk zijn.

### Met welke groep(en) identificeren we ons?

Veel andere groepen kiezen we wel of kunnen we kiezen. Bij welke vriendengroep we ons aansluiten bijvoorbeeld. En in welke groepen we onze tijd doorbrengen. Vanaf onze pubertijd wordt deze zogeheten *zelfcategorisering* steeds belangrijker. Ook het beroep en de beroepsgroep waar we bij gaan horen, kiezen we veelal zelf uit, welke sportploeg we steunen en aanmoedigen, of we graag naar techno luisteren of gaan horen bij de operaliefhebbers, iedere dag naar de sportschool gaan of avond aan avond online gamen op internet met andere gamers, het aantal (groeps)keuzes is legio en bijna onbeperkt.



Deze fans identificeren zich ook door hun kleding met Madonna.

Van welke groepen we lid zijn – en met welke groepen we ons identificeren – kan in een aantal gevallen sterk afhankelijk van de context zijn. De ene keer ben je als scholier in de eerste plaats lid van een schoolgemeenschap, zeker als je op een sporttoernooi tegen andere scholen uitkomt, en identificeer je je sterk met de hele school. Maar de volgende dag op school, kan een deel van jouw klas alweer een groep zijn waar je niet bij wilt horen en waar je jezelf niet mee wilt identificeren. Sommige groepen waarmee we ons identificeren, zijn hecht; andere groepen zijn los zand.

### Sterke en zwakke band

De mate waarin we ons identificeren met een (al dan niet zelf gekozen) groep kan wisselen. Een aantal mensen voelt zich sterk thuis bij mensen met dezelfde seksuele voorkeur, bij de sportclub waar zij lid of fan van zijn, of bij de godsdienst waar zij toe gerekend willen worden. Ze voelen zichzelf in de eerste plaats homo, Feyenoorder, punker, christen, of ga zo maar door. Voor andere mensen staat hun beroep en hun beroepsgroep centraal in de vraag wie ze zijn: ik ben in de eerste plaats leraar, danser, vrachtwagenchauffeur. Ook de vriendengroep op school, de zwemclub of een andere sportvereniging waar je lid van bent, kan een centrale plaats gaan innemen bij het invullen van jouw groepsbanden.

### Ingroups en outgroups

Een groep waar je jezelf mee identificeert, wordt met het Engelse woord *ingroup* aangeduid, een groep waar je jezelf niet mee identificeert wordt *outgroup* genoemd. Identificatie met een ingroup kan heel ver gaan. Voor

sommige voetbalsupporters bijvoorbeeld is hún ‘kluppie’ het belangrijkste in hun bestaan en zijn de (fans van de) tegenstanders de grootste vijanden van de wereld. Maar in andere situaties is identificatie met een ingroup veel minder sterk. Niet iedere inwoner van een grote stad identificeert zich sterk met zijn of haar stadsgenoten; dat kan verschillen van de context en van persoonlijke omstandigheden.

Zoals eerder gezegd, niet iedere ingroup kun je zelf uitkiezen; niet iedere groep waar je jezelf mee identificeert, heb je zelf uitgezocht. Maar ook deze groepen die je niet zelf gekozen hebt kunnen voor een groot deel mede jouw wereld bepalen. Voor een aantal van deze ‘onvrijwillige’ groepen – denk aan bijvoorbeeld nationaliteit, afkomst, handicap – kan dat heel sterk opgaan. Het kan natuurlijk ook zo zijn dat je juist aan dit soort indelingen een broertje dood hebt en er niet op aangesproken wil worden. En natuurlijk helemaal niet in situaties waarin zo’n indeling niet van belang mag zijn. Als in een sollicitatiegesprek bijvoorbeeld jouw afkomst of handicap uitvoerig ter sprake komt – voor de invulling van de baan waarop je hebt gesolliciteerd eigenlijk niet van belang – kan dat heel pijnlijk of vervelend zijn.

### **Is een outgroup meer homogeen?**

Psychologisch onderzoek heeft uitgewezen dat we groepen waar we niet toe horen sneller als één groep zullen zien, als een groep waarin iedereen hetzelfde denkt en voelt. Een outgroup is bijna altijd eerder en sneller een ‘uniforme massa’ dan een ingroup. De menselijke hersenen zijn erop getraind om de leden van een outgroup te zien als één team.

Om een voorbeeld te geven: in je eigen land onderscheidt iedereen tal van groepen, categorieën en subcategorieën. Maar de inwoners van een land dat we helemaal niet kennen, vinden we vaker ‘allemaal erg op elkaar lijken’ en zien wij veel minder als individuen en families met ieder hun eigen geschiedenis, ambities en sores en sneller als verzameling mensen met één en hetzelfde plan, gevoel en idee. Dat begint al dicht bij huis. In Nederland zien de meeste mensen wel een verschil tussen Groningers, Zeeuwen en Limburgers. Maar even over de grens, bij de zuiderburen, wonen alleen Vlamingen; een Nederlander ziet en hoort niet of nauwelijks het verschil tussen een Oost-Vlaming, een Antwerpenaar, een Vlaamse Brabander, een Kempenaar, een Vlaamse Brusselaar en een Vlaamse Limburger. Terwijl die verschillen voor de Nederlandstalige inwoners van België duidelijk genoeg zijn.

De menselijke geest zal een outgroup nog meer en nog sterker als homogeen ervaren als de leden van die groep zich hetzelfde kleden. Denk maar eens aan een groep soldaten in uniform, of aan een groep moslimvrouwen met een chador om. Ook als een groep dicht bij elkaar zit of staat – een groep voetbalsupporters, een groep demonstranten – of met hetzelfde bezig is, zijn onze hersenen eerder en sneller geneigd om die groep als één geheel te zien.

Door de bank genomen heeft iedereen meer contact met leden van de groepen waar hij of zij zich mee identificeert. Dat geldt natuurlijk vooral als de ingroup klein en hecht is. Door meer en veelvuldig contact is het ook makkelijker om de individuele kwaliteiten van



**We zien een groep eerder als een collectief, als één geheel, als mensen in die groep zich hetzelfde kleden en met hetzelfde bezig zijn.**

groepsleden te ontdekken. In een ingroup zien we sneller de verschillende individuen, met aparte en individuele kenmerken en eigenschappen. Met leden van een ingroup hebben wij ook vaker persoonlijk of intiem contact, met leden van een outgroup is het contact in de regel een stuk zakelijker. Er is echter wel een uitzondering op deze regel dat een outgroup vaker als homogeen en uniform wordt gezien. Als jouw ingroup een kleine en aparte minderheid is te midden van een grote outgroup, gaat de algemene regel dat de outgroup wordt gezien als meer gelijkvormig, veel minder snel op.

#### **Vooringenomen: de eigen groep bevoordelen**

De neiging om je te identificeren met 'jouw' groep kan heel sterk zijn. Zelfs als je – bijvoorbeeld bij een psychologisch onderzoek – volstrekt willekeurig bij een groep wordt ingedeeld, heeft bijna iedereen de neiging om te bewijzen dat 'zijn' of 'haar' groep superieur is boven andere groepen. Daar is veel onderzoek naar gedaan, met sprekende uitkomsten.

Uit dit soort proeven blijkt de spontane neiging van veel mensen om de eigen groep te bevoordelen ten koste van andere groepen. Het positiever beoordelen van en denken over de eigen ingroup kan ook het eigen zelfbeeld versterken. De tendens om de ingroup te bevoordelen wordt sterker naarmate de band en verbondenheid met de ingroup sterker is.

#### **Positief en negatief**

Als één lid van de eigen groep succes heeft, willen we graag delen in dat succes. Een ingroup kan sterk

→ **Overschatters en onderschatters**  
In een onderzoek werd aan jongens van 14 à 15 jaar gevraagd om een aantal keer de hoeveelheid stippen op een scherm te schatten. Na het voltooien van de opdracht kregen ze te horen of ze hoorden bij de groep die het aantal stippen te hoog had ingeschat (de overschatters) of bij de groep die het aantal stippen te laag had ingeschat (de onderschatters). Ze werden dus ingedeeld in een volstrekt willekeurige groep en kregen vervolgens de opdracht om volgens van te voren vastgestelde verdeelsleutels geld te verdelen onder de andere deelnemers. Die andere deelnemers kenden zij niet, wel wisten ze wie bij de overschatters hoorde en wie bij de onderschatters. Was de opgegeven verdeelsleutel voor het te verdelen geld géén fiftyfifty, dan werd redelijk systematisch de eigen groep bevoordeeld.

worden ervaren als een deel van onszelf. 'Ik' en 'hij' of 'ik' en 'zij' worden samen een 'wij'. 'We' hebben goud gewonnen, denkt en roept de sportverslaggever op televisie als een landgenoot bij een sportonderdeel



**“We” gaan voor goud...**

op de Olympische Spelen op de eerste plaats belandt. Terwijl we waarschijnlijk de desbetreffende sporter noch zijn tegenstanders kennen of ooit persoonlijk hebben ontmoet. Misschien is de tegenstander wel een veel aardiger persoon dan onze landgenoot. Maar de winnaar is alleen iemand van 'ons'; dat is het allerbelangrijkste dat telt. Bij pijnlijk verlies van een nationale sportploeg wordt het 'wij' evenwel snel een 'zij': 'ze hebben verloren', 'ze kunnen er geen hout van'.

De positieve houding ten opzichte van de eigen groep is misschien wel een aangeboren eigenschap van de mens. Je ziet het al bij de houding van veel ouders ten opzichte van hun kinderen, maar je kunt het ook zien in het chauvinisme dat veel mensen tentoonspreiden ten opzichte van 'hun' stad, 'hun' streek of 'hun' land. Je zou verwachten dat een 'aangeboren' positieve houding ten opzichte van de ingroup correspondeert met een ingebakken negatieve houding ten opzichte van een outgroup. Maar sociaalpsychologische experimenten laten zien dat dat niet per se het geval hoeft te zijn.

We zijn geneigd om onze eigen groep voor te trekken, maar we behandelen door de bank genomen leden van een outgroup niet vanzelfsprekend of instinctief negatief. Wel is het vaak zo dat als we ons op een of andere manier bedreigd voelen in onze sociale identiteit – terecht of vermeend – we ons min of meer automatisch afwijzend opstellen ten opzichte van een outgroup. Ook zo'n al dan niet vermeende bedreiging van onze sociale identiteit kan sterk worden aangewakkerd, door de media, of door politici die daar electoraal voordeel – en dus invloed en macht – uit hopen te halen.

→ Eigen groep bevoordelen?  
Als aan deelnemers in een onderzoek wordt gevraagd om via verdeelsleutels geld te verdelen, hebben mensen de neiging om hun eigen groep te bevoordelen. Maar als in een soortgelijk onderzoek wordt gevraagd om onplezierige zaken (bijvoorbeeld lawaai, of vervelende opdrachten) te verdelen, dan wordt een (al dan niet willekeurige) ingroup niet voorgetrokken boven een outgroup, maar worden de 'lasten' gelijk verdeeld.

→ Bruine ogen, blauwe ogen

Vanuit haar ervaringen in het onderwijs ontwikkelde de Amerikaanse lerares Jane Elliott in de jaren zestig van de vorige eeuw een training die de kracht van groepsdenken en groep handelen onderstreept. Mensen werden ingedeeld naar de kleur van hun ogen: bruin versus blauw. De groep met bruine ogen kreeg een groene kraag en werd als superieur aangemerkt. Men werd geleerd zich ook superieur te gedragen, bijvoorbeeld door mensen met blauwe ogen te negeren of te beschimpen. De groep met blauwe ogen was de minderwaardige groep: zij moesten zich allerlei vernederingen laten welgevalen. De training werd vaak uitermate indringend en pijnlijk – zelfs om naar te kijken – en raakte later omstreden. Bij nabesprekingen bleek dat mensen die zelden of nooit met stereotypen en vooroordelen te maken hebben, de training nogal karikaturaal vonden, of soms zelfs grappig (ook na afloop werd soms doorgegaan met discrimineren). Terwijl daarentegen mensen die wel vaker daar meer te maken hebben, de training wel als realistisch ervaren.

#### Belangrijk om te onthouden:

- Mensen ontleen een aanzienlijk deel van hun normen en waarden aan de groepen waar zij lid van zijn of zich mee verbonden voelen.
- Ingroup-outgroup indelingen zijn flexibel en kunnen van de context afhangen.
- Mensen hebben een soort aangeboren neiging om de eigen groep voor te trekken.
- Vooral als we ons bedreigd voelen in onze sociale identiteit, keren we ons tegen een outgroup.



# Tussendoor

## Oordelen en beoordelen



*Het beoordelen van en oordelen over mensen is iets dat wij dagelijks vaak doen of proberen te doen. In contacten en in samenwerking met anderen zijn wij gewend om gemakkelijk over die ander(en) conclusies te trekken. Vaak hebben we het bij het rechte eind, maar ook slaan we de plank met de nodige regelmaat mis: we trappen in een aantal standaard valkuilen.*

→ **Valkuil 1: Het snelle oordeel**  
Eén van de meest voorkomende beoordelingsfouten die wij maken in ons contact met anderen is dat we ons snel laten verleiden tot een voorbarig oordeel. Op grond van een enkel feit of een enkel gegeven komen we direct tot een interpretatie van die persoon. We

## Tussendoor **Oordelen en beoordelen**

krijgen van een ons onbekend iemand een slappe hand en denken onmiddellijk dat hij of zij wel onzeker of niet daadkrachtig zal zijn. Bewust, maar ook onbewust trekken we op grond van een klein onderdeel van iemands gedrag of uiterlijk snelle conclusies. De persoon tegenover ons bijt op zijn nagels, hij of zij zal wel een zenuwenlijder zijn. Iemand speelt tijdens een gesprek met z'n handen; ook in dit gedrag denken wij direct een zenuwachtig persoon te herkennen.

### → Valkuil 2: Projectie

Een andere valkuil bij het beoordelen van mensen is dat we de neiging hebben om eigenschappen, verlangens, motieven en drijfveren die we zelf bezitten, ook toe te kennen aan anderen. We hebben de neiging om onszelf in anderen te projecteren. Onze beoordeling van de



ander komt er dan eigenlijk op neer dat we vaak onbedoeld meer onszelf dan de ander beschrijven. We denken bij het beoordelen van mensen karaktereigenschappen van iemand te benoemen, maar zeggen vooral iets over onszelf. Iemand die zelf heel achterdochtig is, zal ook bij anderen snel(ler) achterdocht herkennen en benoemen. Het spreekwoord luidt niet voor niets: zoals de waard is, vertrouwt hij zijn gasten.

### → Valkuil 3: Emotionele band

Als we een emotionele band met iemand hebben, kijken en beoordelen we mensen ook snel door een andere bril. Dat geldt niet alleen voor ouders of grootouders die een oordeel over hun (klein)kinderen geven, maar gaat veel breder op. Van iemand uit een ingroup – bijvoorbeeld dezelfde kerkelijke gezindte of dezelfde politieke richting – zien we sneller de positieve kwaliteiten. Ons oordeel is dan minder objectief en zegt vooral iets over de band die we met iemand of met een bepaalde groep voelen. Bij sollicitatiegesprekken kan dit sterk spelen: 'we zitten op dezelfde golflengte' of 'zij past veel beter in ons team' hoor je dan. Veel leidinggevers zijn geneigd om medewerkers om zich heen te verzamelen met min of meer dezelfde eigenschappen als de leidinggevende zelf.

## Tussendoor **Oordelen en beoordelen**



### → Valkuil 4: Associaties

Bij een eerste kennismaking laten we ons snel leiden door associaties en generalisaties. We vullen met andere woorden een oordeel over de ander op grond van stereotypen. Iedere nieuwe ontmoeting is ook een soort vergelijking met mensen die we al kennen of menen te kennen. We herkennen bij een nieuwe ontmoeting in een persoon een trek van een ander iemand die we

goed kennen en trekken op grond daarvan de conclusie dat hij of zij wel hetzelfde karakter en dezelfde persoonlijkheid zal hebben. Dat kan al opgaan bij de voornaam van een nieuw iemand die zich voorstelt: ook bij namen hebben we allerlei associaties (en personen) in ons hoofd.

### → Valkuil 5: Een kwestie van karakter?

We hebben ook de neiging om gedragingen van anderen vaak – in veel gevallen te vaak – toe te schrijven aan de persoonlijkheid of het karakter van die ander. Sociaalpsychologen noemen dit verschijnsel de fundamentele attributiefout. Bij het beoordelen van het gedrag van de ander onderschatten we factoren die buiten die persoon liggen, factoren of omstandigheden waar die persoon niets aan kan doen. Terwijl

we factoren overschatten die binnen die persoon liggen.

→ Valkuil 6: Van horen zeggen  
Bij het beoordelen van mensen – een individu of een groep – kan ons oordeel ook afhangen van welke oordelen we al gehoord hebben over hem, haar of hen. Als we via de media, door politici, van mensen in onze omgeving, vaak iets negatiefs horen over een persoon of een groep, dan is het bijna onmogelijk om deze persoon of iemand uit die groep nog onbevooroordeeld tegemoet te treden.

## 4. Vooroordelen

*Mensen vormen zich een oordeel over anderen. Soms direct na een eerste kennismaking, soms ook na lange tijd met iemand te hebben doorgebracht. Op basis van kennis en ervaring kun je positief of negatief over iemand oordelen. Vooroordelen zijn in de meest letterlijke zin van het woord voorbarige oordelen over anderen. Het zijn geen afgewogen beoordelingen, maar – het woord zegt het al – ongegronde meningen vóóraf.*



0:10 / 1:01

### **Vooroordelen hebben een emotionele lading**

Je kunt een mens beoordelen na een gesprek of een kennismaking (en dan in allerlei valkuilen trappen – zie hiervoor pagina 24 e.v.). Maar je kunt ook al een oordeel klaar hebben vóór een gesprek of vóór een kennismaking. We spreken van vooroordelen als iemand vol overtuiging zijn of haar oordeel vooraf klaar heeft, zonder open te staan voor tegeninformatie. Een vooroordeel dat betrekking heeft op (een groep) mensen is meer dan alleen maar een ‘neutrale’ mening of opvatting; het is een houding met een emotionele lading. Meestal is die lading negatief. Natuurlijk kun je ook positieve vooroordelen koesteren, maar in de praktijk van alledag komen negatieve vooroordelen – die kunnen gaan van afwijzing en afkeer tot haat – vaker voor. Vooroordelen kunnen ook vergezeld gaan van emoties als afgunst of medelijden.

Je kunt een vooroordeel hebben over bepaalde mensen of groepen mensen, maar net zo goed kun je vooroordelen hebben over (groepen) dieren of dingen. Je hebt één keer een film met George Clooney gezien en op grond daarvan ben je er nu vast van overtuigd dat alles waar hij in meespeelt waardeloze rommel is. Dáár ga je nooit meer naar toe! Je hebt een keer gehoord of gezien dat een Duitse herder een kind in zijn hand beet en op grond daarvan koester je nu het vooroordeel dat alle Duitse herders vals zijn en levensgevaarlijk. Het liefst zouden die allemaal moeten worden afgemaakt... Over aanhangers van een bepaalde politieke partij hoeven ze jou niets te vertellen: je kent ze niet persoonlijk, maar je bent er van overtuigd dat het allemaal ... (vul maar in) zijn.

# VOORROORDELEN

## DE WERKELIJKHEID

## IS MEESTAL

## LEUKER

Loesje  
 1974-2014  
 www.loesje.nl

### Normale reactie?

Hoewel er natuurlijk niet veel positiefs te vertellen valt over vooroordelen, is het goed om direct bij het begin te benadrukken dat het hebben of koesteren van vooroordelen – net als de stereotypen in je hoofd – een normale menselijke reactie is. Iedereen heeft eigenlijk wel vooroordelen; er zullen weinig mensen op de wereld rondlopen die ten opzichte van alles en iedereen geheel onbevooroordeeld door het leven gaan.

Net als generalisaties (stereotypen) horen vooroordelen tot de geestelijke ‘gereedschapskist’ van de mens. Het zijn primitieve maar geen abnormale reactiepatronen. Vooroordelen sturen in meer of minder belangrijke mate een groot aantal keuzes dat we dagelijks maken. Met wie we in contact (willen) komen, naar welke televisieprogramma’s we kijken, de politieke partij waar we op stemmen, et cetera: bij al onze voorkeuren kunnen vooroordelen wel een rol spelen. Niet één mens denkt en handelt volledig rationeel (hoewel sommige mensen wel een rationele verklaring geven over hun vooroordelen).

Net als bij stereotypen geldt ook dat vooroordelen over mensen deels van een andere orde zijn dan vooroordelen over dingen en dieren. Mensen kunnen er last van hebben als er vooroordelen geventileerd worden over henzelf of over een groep waar zij bij horen. Vooroordelen die in het openbaar worden geuit kunnen mensen kwetsen of beledigend overkomen. Maar de betrokken personen kunnen er ook op reageren, iets terug zeggen, in debat gaan.

### Hoe komt je aan vooroordelen?

Hoe komt een mens eigenlijk aan zijn of haar vooroordelen? Komen onze vooroordelen voort uit de stereotypen die we erop na houden of die we om ons heen horen? Ben je meer bevooroordeeld wanneer je meer negatieve dan positieve associaties en generalisaties over een bepaalde groep hebt? Anders geformuleerd: laten we ons in onze emotionele afkeur (of voorkeur) van een groep mensen leiden door de stereotypen die we over hen in ons hoofd hebben of die over deze groep de ronde doen?

Dat is een vraag waar veel sociaalpsychologisch onderzoek naar is gedaan; een complexe vraag die niet met een eenduidig ja of nee te beantwoorden is. Stereotiepe beelden en vooroordelen kunnen door elkaar lopen en kunnen elkaar versterken. Algemeen kun je zeggen dat stereotiepe beelden in de samenleving kunnen leiden tot vooroordelen. Maar het is geen eenrichtingsverkeer, je kunt niet zeggen dat stereotypen altijd tot vooroordelen leiden.

Natuurlijk, de manier van indelen van mensen in groepen en de generalisaties die we over al die groepen in ons hoofd hebben opgeslagen, heeft iets te maken met de vooroordelen die we mogelijk hebben ten aanzien van diezelfde groepen. Het zou vreemd zijn als dat niet zo was. Maar het is heel goed voorstelbaar dat oorzaak en gevolg anders liggen dan je op het eerste gezicht zou denken. Misschien komen vooroordelen niet voort uit stereotypen, maar gebruiken we in veel gevallen juist stereotypen om onze vooroordelen te rechtvaardigen.



**Wat zegt rokklengte over de draagster ervan?**

### Andere factoren

Er zijn naast stereotypen nog heel wat andere factoren die ervoor (kunnen) zorgen dat we over een groep mensen bevooroordeeld denken. We kunnen met één lid van de groep een vervelende ervaring hebben opgedaan en op grond daarvan vooroordelen erop na houden over de hele groep. We kunnen ook bevooroordeeld over een groep mensen denken op grond van het idee dat de betreffende groep er normen en waarden op nahoudt die haaks staan op onze normen en waarden. Of daarmee zelfs in botsing komen. Als wij min of meer rationeel de conclusie trekken dat de normen en waarden in een bepaalde religie, bijvoorbeeld de islam, haaks staan

| <i>Stereotype</i>  | <i>Vooroordeel</i>   |
|--|--|
| Algemeen gedeeld beeld over kenmerken, eigenschappen en gedragingen van een bepaalde groep | Voringenomen mening over een groep of iemand uit die groep |
| Min of meer neutraal   | Emotioneel geladen, meestal negatief, soms positief        |
| Kennis over een groep (opgeslagen in het achterhoofd)                                      | Oordeel over een groep                                     |

**Tabel 1: Vooroordelen en stereotypen liggen soms, maar niet altijd in elkaars verlengde. In steekwoorden de belangrijkste verschillen op een rijtje.**

op ‘onze’ normen en waarden, dan is het bijzonder moeilijk om niet zonder vooroordelen te denken over de aanhangers van die religie.

### Vooroordelen meten?

Hoe komt het dat de ene mens er meer of sterkere vooroordelen op na houdt dan de andere? Over die vraag hebben veel wetenschappers nagedacht. Na de Tweede Wereldoorlog is er het nodige onderzoek gedaan om die vraag te beantwoorden; men wilde verklaren waarom mensen elkaar zoveel geweld konden aandoen. Volgens onderzoekers uit de jaren vijftig van de vorige eeuw lag dit aan de persoonlijkheid van veel mensen. Iemand met een autoritaire persoonlijkheid, aldus de toen gangbare wetenschappelijke opvattingen, zal eerder een hekel ontwikkelen aan mensen die anders zijn of afwijken.

Tegenwoordig denkt men daar anders over: alle mensen maken gebruik van stereotypen en vooroordelen, niemand uitgezonderd. Wel wordt er nog altijd onderzoek gedaan naar het ontstaan en bestaan van vooroordelen. Je kunt vooroordelen meten door mensen vragenlijsten voor te leggen waarop zij oordelen uitspreken over bepaalde groepen. Net als bij onderzoek naar stereotypen, levert dit soort onderzoek nogal snel sociaal-wenselijke antwoorden op. Je meet dus niet goed hoe mensen over andere groepen denken, maar je meet ook of de mensen sociaal wenselijke antwoorden (kunnen) geven.

### Groepsverhoudingen vormen de context

Vooroordelen ontstaan altijd in de context van groepsgedrag en groepsverhoudingen. Door dingen



**Hoofddoeken van moslima's worden door veel tekenaars gebruikt om grappen over te maken.**

en gebeurtenissen die we horen, zien of meemaken ontwikkelen we ideeën over andere groepen, over leden van een bepaalde outgroup waar we mee te maken hebben. We vormen ons een mening over het gedrag van die (vermeende) groep, hun normen en waarden, over hun persoonlijkheid en hun verleden. De mening over de hele groep vertaalt zich vervolgens gemakkelijk naar een mening over individuele leden van de groep.

Vooroordelen ontstaan bijna zonder uitzondering bij conflicten, botsingen of wrijvingen (in de breedste zin van het woord) met die andere groep. Natuurlijk kunnen



die conflicten of wrijvingen geconstrueerd (niet reël) zijn en kunnen de tegenstellingen tussen de groepen worden opgeklopt. Vooroordelen kunnen ook ontstaan door een conflict met één individu: zijn of haar negatief gedrag wordt vervolgens geprojecteerd op een hele groep waar hij of zij bij hoort.

Over (leden van) groepen waar we nooit mee te maken hebben, is soms wel allerlei kennis (generalisaties) in ons hoofd opgeslagen. Dat is min of meer neutrale kennis, we winden ons er niet over op. We hebben misschien wel eens wat gehoord, gezien of gelezen over Inuit



(Groenlanders), Samoanen (inwoners van Samoa) of andere verre (en vreemde) volken, maar de kans is nihil dat we daar uitgesproken positieve of negatieve ideeën over koesteren als we die zelden of nooit tegenkomen in het leven van alledag. Ze laten de meesten van ons koud. Maar (emotioneel geladen) vooroordelen kunnen wel ontstaan als 'onze' ingroup botst met een outgroup. In onze directe omgeving of ver daarbuiten.

Zoals gezegd, conflicten en wrijvingen tussen groepen kunnen reëel (echt) zijn, maar ook vermeend (irreëel) of zelfs aangewakkerd. Er kan sprake zijn van economische belangen of een belangenconflict. Om een voorbeeld te geven: nu China wordt gezien en beschreven als een economische rivaal van 'het Westen', is de kans



**Chinese toeristen: een nieuw stereotype**

groot dat mensen in de Westerse wereld eerder en sneller bevooroordeelde ideeën over Chinezen zullen ventileren dan twintig of dertig jaar geleden. Er kan ook sprake zijn van een politieke of culturele bedreiging. Staan de normen en waarden van *de islam* haaks op *de* westerse normen en waarden? Veel mensen hebben daar uitgesproken opvattingen over – en vertalen die opvattingen over een cultuur en religie snel naar uitgesproken meningen over individuen (moslims, christenen, ongelovigen) in hun eigen leefomgeving.

De samenleving waarin wij leven is veelzijdig en complex en telt vele groepen en categorieën: leeftijds categorieën, etnische groepen, religieuze groepen, beroepsgroepen, ga zo maar door. De (belangen)tegenstellingen en



**Marokkaanse meiden dragen een hoofddoek, Marokkaanse jongens een bontkraag. Of niet dan?**

## 4. Vooroordelen



botsingen tussen al die groepen kunnen tijdelijk zijn, maar ook langdurig (en soms bijna onoplosbaar). Vaak kunnen we weinig directe persoonlijke invloed uitoefenen op die tegenstellingen en botsingen. Maar ze beïnvloeden wel sterk onze meningsvorming - en de vorming van onze vooroordelen.

→ Reageren op vooroordelen  
Bij de introductie van een nieuw model brandweervoertuig in de regio Rotterdam, kreeg burgemeester Aboutaleb de sleutels van het nieuwe model overhandigd. Hij draaide wat met die sleutels in zijn handen, niet goed wetend wat er mee te doen en sprak vervolgens de woorden: "Het is altijd een hele uitdaging als je als burgemeester van Rotterdam een mes krijgt of een schaar om iets door te knippen, of de sleutels van een auto... Het getuigt in ieder geval van een groot vertrouwen in een burgemeester met een Marokkaanse achtergrond". (Gelach). "Maar het komt wel goed...". (Nog meer gelach).  
De Telegraaf, 17 april 2012.  
[Speech Aboutaleb staat ook op Youtube]

### Stigma's

Negatieve vooroordelen die op grote schaal in een samenleving de ronde doen, kunnen er voor zorgen dat bepaalde groepen in de samenleving een lagere sociale status krijgen. Aan groepen met zo'n lage(re) sociale status kleef dan al gauw een stigma (stempel, brandmerk). Leden van groepen met een lage sociale status in de maatschappij hebben een extra zware taak om een positief zelfbeeld te behouden.

Als mensen het gevoel hebben dat hun identiteit wordt gewaardeerd en gerespecteerd, is de kans dat zij van hun baan (of andere maatschappelijke rol) een succes willen maken tamelijk groot. Ongeacht de negatieve feedback die zij soms zullen ontvangen. Maar wanneer een groep mensen het gevoel heeft dat hun identiteit (en aanwezigheid) niet wordt gewaardeerd, is de kans groter dat zij zich al dan niet collectief afkeert van de samenleving.

### Belangrijk om te onthouden:

- Vooroordelen zijn emotioneel geladen oordelen vooraf.
- Iedereen heeft vooroordelen; geen mens gaat geheel onbevooroordeeld door het leven.
- Stereotypen kunnen leiden tot vooroordelen, maar zeker niet automatisch.
- Vooroordelen worden gevoed door contact of wrijvingen tussen groepen en verergeren in tijden van conflict.



Oma knoopt graag een praatje aan.

# Tussendoor

## Wie ben ik?

---

Als je aan mensen in Nederland vraagt om zichzelf te omschrijven met een aantal woorden en begrippen, dan noemt bijna iedereen als eerste zijn of haar geslacht. De meeste Nederlanders zien het feit dat zij man zijn of vrouw als een centraal onderdeel van hun identiteit. Vrouwen met kinderen zeggen bijna altijd direct daar achteraan dat ze moeder zijn, maar vaders laten hun vaderschap vaker onvermeld.

Daaruit zou je kunnen afleiden dat (veel) moeders hun moederschap zien als een belangrijker onderdeel van hun 'ik' dan vaders hun vaderschap. Vrouwen en mannen zeggen even vaak of ze een relatie hebben, maar vrouwen zeggen dat

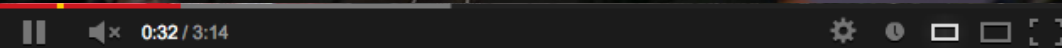
wel eerder dan mannen. Voor hen is dat belangrijker. Mannen noemen eerder dan vrouwen het beroep dat zij uitoefenen of het werk dat zij hebben.

Leden van minderheidsgroepen noemen desgevraagd vaak hun huidskleur, herkomst, geloof (godsdienst) en seksuele oriëntatie. Voor hen is dat een belangrijk onderdeel van hun 'ik', vooral in situaties waarin zij zich bewust zijn dat ze echt de enige homo, moslim of zwarte binnen een groep zijn. Moslims in Nederland noemen hun godsdienst vaker én eerder dan tien jaar geleden, waarschijnlijk mede omdat ze een minderheid zijn en ze door hun omgeving meer op hun religie en (moslim)achtergrond

worden aangesproken. Maar mensen uit de meerderheid, uit de dominante cultuur, omschrijven zichzelf veel minder vaak als 'blank', 'niet-gehandicapt' of heteroseksueel. Die eigenschappen zijn voor de meeste ondervraagden misschien wel te vanzelfsprekend om genoemd te worden.

# 5. Identiteit

*Hoe we de ander beoordelen en zien, is nauw verweven met hoe we onszelf zien en beoordelen. Willen we beter begrijpen hoe we denken en oordelen over de mensen om ons heen, dan moeten we ook stilstaan bij de vraag naar ons zelfbeeld. De vraag naar onze identiteit, naar ons 'echte ik'.*



## Sociale identiteit

Iedereen heeft een bepaald beeld van zichzelf, een aantal karakteristieken, kenmerken en gedragingen, die we samen onze identiteit noemen. Over het begrip identiteit hebben filosofen dikke boeken geschreven. Wat maakt ieder mens uniek, hoe komen we aan onze zelfbeeld, wat verstaan we nu precies onder identiteit? Dat zijn vragen voor diepe gedachten.

Op een meer praktisch, psychologisch en minder hoogdravend niveau: als we onszelf willen of moeten beschrijven, bijvoorbeeld in een gesprek, in een sollicitatiebrief of in een contactadvertentie op internet, noemen we meestal een aantal persoonlijke eigenschappen en kenmerken, en ook een aantal sociale categorieën - groepen waar we ons mee identificeren. Ik ben de zoon/dochter van Jacob en Anna, ik ben lid van de voetbalclub, ik ben Nederlander, Vlaming, leraar, jongerenwerker.

Onze sociale identiteit bepaalt voor een belangrijk deel hoe we ons onderscheiden van anderen en hoe we ons naar anderen opstellen. We definiëren onszelf aan de hand van de overeenkomsten die we hebben of voelen met andere mensen uit die categorie. Zo staat onze identiteit als Nederlander voor de kenmerken die een Nederlander deelt met andere Nederlanders en die zich onderscheiden van anderen die geen Nederlander zijn. Maar niet iedere Nederlander hecht natuurlijk dezelfde waarde aan zijn of haar Nederlandse identiteit: dat kan van persoon tot persoon verschillen. Niet iedere Nederlander (of Belg, Spanjaard, Italiaan) beleeft zijn

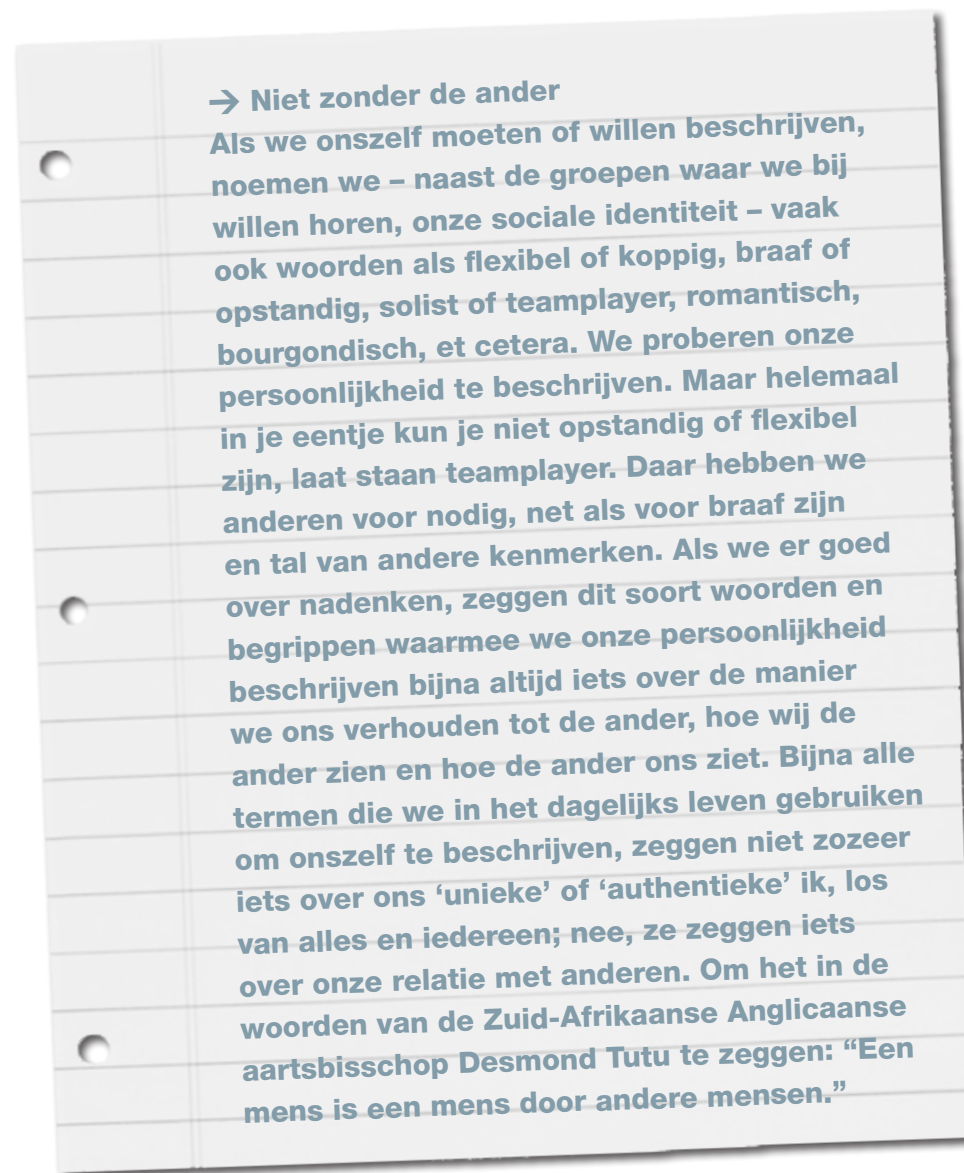
Nederlandse (Belgische, Spaanse, Italiaanse) identiteit even intensief.

### Identiteit is niet statisch

Onze identiteit zit niet ingebakken in ons bloed of in onze genen. Het heeft geen diep verborgen, onveranderlijke kern. Onze identiteit is niet statisch, maar verandert voortdurend onder invloed van onze omgeving. Het is een verzameling ideeën, een gedachtenconstructie die we ons in de loop van ons leven verwerven en in contact met anderen steeds aanpassen. Aanpassen zit – om in dezelfde beeldspraak te blijven – wel in ons bloed en in onze genen. Terzijde: misschien is de meest typische trek van de homo sapiens wel dat hij zich zo goed kan aanpassen aan zijn omgeving. Dat is een belangrijk onderdeel van het evolutionair succes van de mens; bijna overal ter wereld ‘redden’ wij ons wel.

Wij zijn ook niet ons brein. Onze hersenen zijn een belangrijk en onmisbaar stuk ‘hardware’ bij het nadenken over onze identiteit en onze persoonlijkheid, maar de inhoud van ons denken, de ‘software’, past zich vanaf onze geboorte aan en verandert steeds onder invloed van onze omgeving. Op jongere leeftijd ben je een heel ander iemand dan op oudere leeftijd. Je gaat je met andere groepen identificeren. Persoonlijheidskenmerken (kenmerken als koppig, verstandig of teamspeler) zijn vaak wel redelijk stabiel, maar identiteit kan heel flexibel zijn. Roerige tijden – oorlog, snelle maatschappelijke veranderingen – produceren andere identiteiten, andere dan rustige

tijden. En zelfs het meest stabiele en misschien wel belangrijkste deel van iemands identiteit – sekse – is niet onveranderlijk.



- Adoptie
- “Identiteit is een constructie, en het bewijs daarvoor valt te vinden in iets wat behoorlijk lijkt op een wetenschappelijk experiment: adoptie. Neem een Indiase baby weg uit haar geboortedorp in Rajasthan, laat haar opgroeien in Gent of Amsterdam, en ze krijgt een Gentse of Amsterdamse identiteit aangemeten. Was dezelfde baby geadopteerd door Franse ouders in Parijs, dan had ze zich tot Parisienne ontpopt. Wanneer zij als volwassene haar zogeheten roots probeert terug te vinden, wacht haar een zware ontgoocheling: die zijn er simpelweg niet, en in haar geboorteland is zij zo mogelijk nog meer een vreemde dan een andere Gentse of Amsterdamse vrouw. Zo mogelijk nog meer, omdat haar eventuele uiterlijke overeenkomsten (huidskleur, haar) met de mensen van ginds een innerlijke overeenkomst doet vermoeden die er niet is.“
- [Paul Verhaeghe, hoogleraar Universiteit Gent, in *Identiteit*, pagina 15 – 16.]

### Spiegelen en afzetten

De vorming van ons zelfbeeld, zeg maar van onze identiteit, kan niet zonder de ander en dat begint al bij onze geboorte. We leren wie wij zijn en wat we voelen, omdat anderen ons dat voorhouden, voorzeggen en



### Identiteit is niet statisch.

voordoan. We spiegelen ons aan onze ouders en later ook aan andere volwassenen en leeftijdgenoten.

Vanaf onze babytijd krijgen we te horen en te zien wat we voelen en op welke manier we daar mee om moeten gaan.

We leren een taal om daar betekenissen aan te geven. In onze pubertijd gaan we ons afzetten, willen we zelf beslissen, gaan we afstand nemen van onze ouders. Dit dubbele proces – spiegelen, identificeren enerzijds en afzetten, afstand nemen anderzijds – staat centraal bij de invulling van ons latere zelfbeeld.

Dit zelfbeeld, deze ‘eigengemaakte’ identiteit, is dus onlosmakelijk verknoopt met het beeld dat anderen van ons hebben. De buitenwereld is altijd de beste spiegel voor onze identiteit. Via de blik van en naar de ander beseffen wij dat we er zijn en wie we zijn. Wij hebben geen aangeboren identiteit, maar zijn en worden iemand in voortdurend contact met anderen, waarbij we bepaalde dingen overnemen en andere afwijzen. Als resultaat ontwikkelen wij een identiteit die uit meerdere lagen bestaat en kan veranderen na verloop van tijd.



### Meerdere identiteiten

Niemand heeft een eendimensionaal zelfbeeld. Iedereen groeit op met meerdere mensen om zich heen, met meerdere spiegels en dus met meerdere identiteiten. Iedereen identificeert zich met meerdere verbanden en groepen. Niemand is alleen man (of vrouw), alleen moslim (of christen, of atheïst), alleen Duitser (of Chinees, of Nederlander), alleen leraar (of leerling). Ieder zelfbeeld is een veelluik met schuivende en steeds nieuw ingekleurde panelen. De verhalen en beelden van onze familie, van de groep(en) waarin we opgroeien en waarmee we ons identificeren, samen met de verhalen en beelden van ‘de cultuur’ waar we deel van uitmaken, kleuren dat veelluik in.

Het belang van de verhalen en de beelden die anderen ons in de loop van ons leven voorhouden is groot. Via de gedeelde verhalen en de gedeelde beelden krijgen we zicht op wat je een min of meer gemeenschappelijke identiteit zou kunnen noemen. Zo krijgen we antwoord op de belangrijke vragen van het leven, op de vragen over de normen en waarden van onze groep(en). Hoe moet je je als meisje of jongen gedragen? Wat bepaalt of je een goede moslim, christen of humanist bent? Hoe ga je om met autoriteit? Wat is belangrijk in het leven op het gebied van liefde, seks, ziekte en dood?

Op dat soort vragen zijn meerdere antwoorden mogelijk en niet een daarvan is definitief of absoluut. Het feit dat er veel en zeer verschillende antwoorden mogelijk zijn op de belangrijke levensvragen, maakt ook dat er meerdere en verschillende identiteiten ontstaan. Overal ter wereld

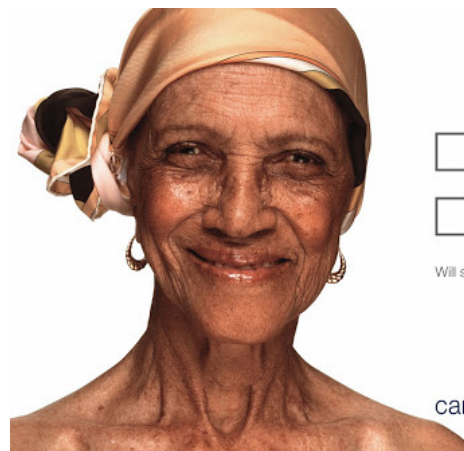


wordt op bovenstaande en andere levensvragen heel uiteenlopende antwoord gegeven, afhankelijk van cultuur, buurt, sociale klasse, geloof en familieverband waarin iemand opgroeit. Tot op zekere hoogte hebben mensen ook de keuze om te kiezen voor andere verhalen, beelden en antwoorden en dus voor andere identiteiten.

### Identiteit is afhankelijk van tijd en plaats

Wie jij bent is voor een belangrijk deel afhankelijk van de ander, van je omgeving, maar wordt ook sterk bepaald door tijd en plaats. Om een vereenvoudigd voorbeeld te geven: kom je bijvoorbeeld uit de hoofdstad van Nederland, dan ben je in Rotterdam al gauw in de eerste plaats een Amsterdammer. Maar in Brussel is een blanke Amsterdammer een Nederlander dan wel een Hollander, in Amerika een Europeaan en in de Arabische wereld is hij of zij een westerling of zelfs een christen, zelfs als je niet gelovig bent. In Afrika ben je waarschijnlijk in de eerste plaats een blanke. Wie je bent, is sterk afhankelijk van waar je bent (en met wie je bent).

Wie je bent is ook sterk afhankelijk van de tijd waarin je leeft. Heel lang geleden identificeerden veel mensen zich in de eerste plaats met hun clan, hun voorouders en hun nakomelingen. Later, in de Middeleeuwen, gingen mensen hun identiteit sterker ontlenen aan de klasse en stand waar zij deel van uitmaakten en ook aan hun religie en geloof. Na de Franse revolutie volgden nationale staten en werden er 'nationale identiteiten' gecreëerd. Op basis van criteria die per definitie subjectief zijn, werd besloten wat 'de natie' uitmaakt en wie wel of niet tot 'het volk' kon worden gerekend.



- wrinkled?  
 wonderful?

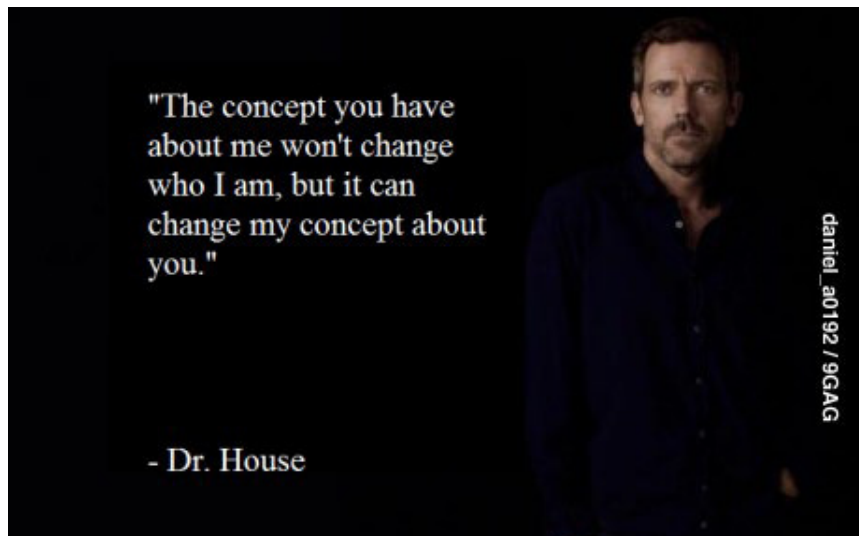
Will society ever accept 'old' can be beautiful? Join the beauty debate.

campaignforrealbeauty.co.uk  Dove

### Oud is mooi...

→ Diversiteit accepteren  
 "Ieder van ons zou moeten worden aangemoedigd zijn eigen diversiteit te accepteren, zijn identiteit te zien als een som van verschillende achtergronden, in plaats van haar te verwarren met één enkele achtergrond die is verworden tot een soort opperwezen en een middel om andere uit te sluiten, en soms oorlog mee te voeren."  
 De Libanese schrijver Amin Maalouf, in *Moorddadige Identiteiten*, pagina 199.

De actieradius van bijna iedereen ter wereld is de afgelopen decennia groter geworden. Via moderne communicatiemiddelen zijn we bij wijze van spreken met de hele wereld verbonden. We leven vandaag de dag in een globaliserende wereld, waarin grenzen niet alleen figuurlijk, maar ook letterlijk verdwijnen en vervagen. Wat we consumeren – kledingmerken, gadgets die we kopen, waar we op vakantie gaan – zegt meer en meer iets over onze identiteit. Die veranderingen zijn van groot belang voor ieder van ons, voor onze persoonlijke én voor onze collectieve identiteit(en). Het (terug)verlangen naar kleinere verbanden en naar meer overzichtelijke groepen om je mee te identificeren – regio, stad, dorp – hoort daar ook bij.



**“Het idee dat jij van mij hebt, zal mij niet veranderen, maar wel mijn idee over jou.” - Dr. House**

### **Identiteit en territorium**

Het is niet zo verwonderlijk dat de laatste tijd veel gesproken wordt over het begrip identiteit. In rustige tijden en in een stabiele omgeving verandert onze identiteit weinig of hooguit geleidelijk. Maar in een snel veranderende wereld worden we ook geconfronteerd met een nieuw, aangepast zelfbeeld, met een min of meer nieuwe identiteit. Wie ben ik, wie zijn wij, waar komen wij vandaan en waarheen zijn wij op weg? In een wereld die steeds meer één wordt en waarin grenzen lijken weg te vallen, zijn dat vragen die ons sterk kunnen bezighouden. Met wie zitten we in hetzelfde schuitje en met wie zitten we liever niet samen op de boot?

Daarbij is het goed om te beseffen dat onze identiteit(en) niet zozeer afhankelijk is (zijn) van de plek waar we wonen – ons territorium – maar van de relaties met onze tijdgenoten. Iemands identiteit wordt minder gekneet door de erfenis van zijn voorouders, maar veel meer door de ervaringen die hij opdoet, de ontmoetingen die hij heeft en de relaties die hij aanknoopt met anderen. Tegelijkertijd zijn het ook deze ervaringen die onze identiteit doet veranderen.

### **Belangrijk om te onthouden:**

- **Onze identiteit ontlenen we sterk aan de ander.**
- **Delen van onze identiteit, het beeld dat we van onszelf hebben, zijn niet statisch, maar veranderen voortdurend.**
- **Niemand valt samen met slechts één onderdeel van zijn of haar identiteit.**

Tussendoor

# Over nationale stereotypen en nationale identiteit



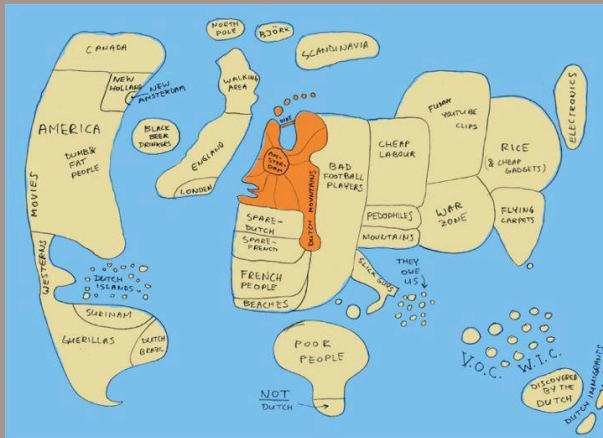
*De kracht en impact van stereotypen kan goed geïllustreerd worden door te kijken naar de manier waarop we praten en denken over de landen om ons heen en hun inwoners.*

→ “Wij Nederlanders”

Mensen willen als groepsdieren ergens bij horen. Dat is een basisbehoefte. Ze voelen zich vaak verbonden met het land waarin ze zijn geboren. Hun nationaliteit is een al dan niet belangrijk onderdeel van hun identiteit. ‘Wij Nederlanders’ zijn anders – zo denken sommige Nederlanders – dan de inwoners van de landen om ons heen. Niet alleen onze taal is anders, maar ook onze tradities en onze cultuur. ‘Wij Nederlanders’ zijn open, tolerant, vrijheidslievend, een land

# Tussendoor **Over nationale stereotypen en nationale identiteit**

van kooplieden en dominees. 'We' houden van gezelligheid, spreken onze talen, kunnen goed organiseren en noem zo maar op.



Maar verschillen wij wel van de mensen in de landen om ons heen en zo ja in welk opzicht? En kunnen wij met recht onze identiteit ontlenen aan onze tradities en onze geschiedenis? Dat zijn al moeilijker te beantwoorden vragen.

Als we kijken naar onszelf en naar (inwoners van) de landen om ons heen, dan zien we natuurlijk de nodige verschillen. Een doorsnee Nederlander is anders dan de gemiddelde Spanjaard of een 'echte' Schot. Maar hoe je die verschillen kunt benoemen, hoe je ze een naam kunt geven, is niet eenvoudig.

Als we de gemiddelde inwoner van een willekeurig EU-land met een paar woorden of zinnen beschrijven, dan komen we bijna altijd uit op stereotypen. Een typische Engelsman is individualistisch en flegmatisch (voorzien van 'a stiff upperlip'), een Spanjaard betitelen we vaak als trots en druk en een Belg heeft bijna altijd iets bourgondisch. We weten natuurlijk best dat dit generalisaties of halve waarheden zijn, maar niettemin: 'ze' verschillen van 'ons'. Denken we.

→ Meer dan een gezelschapsspel Het praten over verschillen tussen nationaliteiten is meer dan een vrolijk gezelschapsspel. De inwoners van landen die politiek een bedreiging of economisch een rivaal zijn, worden al snel in negatieve termen beschreven. Grieken zijn corrupt en lui, Chinezen zijn materialistisch en altijd uit op geld, Polen zijn harde werkers, maar ook dronkenlappen. Hoe reëel dit



## Tussendoor **Over nationale stereotypen en nationale identiteit**

soort beelden zijn, maakt vaak niet zoveel uit; belangrijker is dat dit soort negatieve beeldvorming snel de ronde kan doen. Soms met alle consequenties van dien.

Opvallend is wel dat dit soort beelden ook snel kunnen veranderen, vaak onder invloed



van politieke veranderingen. Over Duitsers deden in Nederland in decennia na de Tweede Wereldoorlog – na vijf jaren van bezetting – lange tijd negatieve stereotypen de ronde. Duitsers waren militaristisch en (veel te) gehoorzaam aan gezag en autoriteit. In Nederland werden Duitsers gehaat of anders wel gevreesd. Dat beeld is nu verdwenen of aan het verdwijnen: Duitsland is niet langer politiek of economisch een bedreiging, eerder een bondgenoot. 'De' Duitser is niet een totaal ander soort mens geworden, wel de politieke omstandigheden en daardoor het beeld dat wij Nederlanders hebben van Duitsers.

→ Dingen die gelijk blijven  
Bij het denken over nationale (of kleiner: regionale) verschillen en de manier waarop we daarover praten, zijn er wel dingen die min of meer



gelijk blijven, onafhankelijk van de politieke of sociaaleconomische veranderingen. Beperken we ons even tot de landen van de EU dan zien we dat het noorden van bijna ieder land gezien wordt als rationeel, meer zakelijk, individualistisch en vrijheidslievend. De inwoners van het zuiden van de EU-landen zijn daarentegen altijd minder zakelijk, minder te vertrouwen, gemakzuchtiger, et cetera. Dat gaat op voor Duitsland, Nederland,

## Tussendoor **Over nationale stereotypen en nationale identiteit**

Frankrijk, Spanje, Italië, Polen, eigenlijk voor (bijna) alle EU-landen.

Een andere 'constante' is dat het centrum van een bepaald gebied – de hoofdstad of een andere grote stad – meestal wordt gezien als progressief, 'cultureel', modern, en zelfs kosmopolitisch. Terwijl de beeldvorming over (de bewoners in) de regio daaromheen, in de periferie dus, er immer een is van



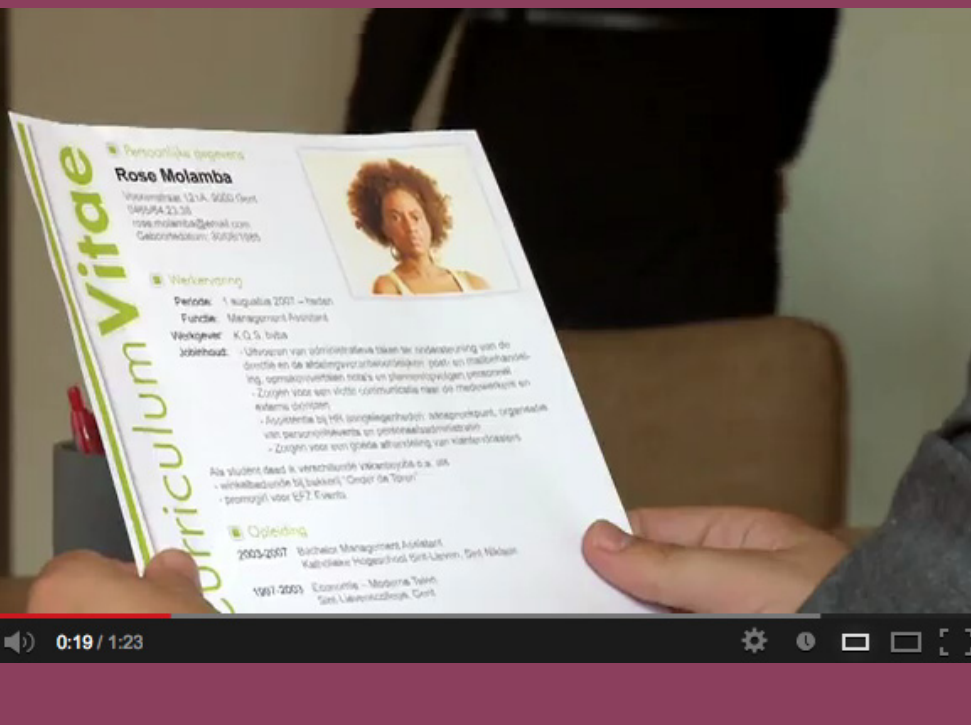
traditioneel, conservatief, niet met de tijd meegaand.

Een derde constante is dat nationale stereotypen ook altijd op een bepaalde manier hun tegenbeeld lijken op te roepen. Over veel landen bestaan stereotypen die haaks op elkaar staan. Fransen zijn oftewel formeel en afstandelijk (type president Hollande), en anders wel opgewonden en gepassioneerd (type voormalig president Sarkozy, of filmacteur Louis de Funès).

Engelsen zijn oftewel flegmatiek, thee drinkend en niet uit het veld te slaan en anders non-conformistisch, robuust, no-nonsense. Nederlanders zijn oftewel dappere verdedigers van vrijheid en tolerantie, en anders zijn het burgerlijke types, die veel de stoep schrobben en ramen lappen. Het ultieme cliché is natuurlijk dat ieder land een land vol contrasten is.

# 6. Discriminatie

*Vooroordelen en stereotypen zijn gedachten in ons hoofd, ideeën over anderen. Zolang je ze niet uit, kun je niemand kwaad doen. Discriminatie daarentegen is op anderen gericht gedrag. Het is altijd op een of andere manier een handeling. Alleen als je iets openlijk en daadwerkelijk doet, zegt of schrijft, kun je discrimineren.*



## Ongelijke behandeling

Onder discriminatie verstaan wij het ongelijk behandelen op basis van kenmerken die er voor de situatie niet toe doen. Bijvoorbeeld op basis van afkomst, godsdienst, leeftijd, seksuele geaardheid of sekse. De discussie bij discriminatie is vaak of de ongelijke behandeling wel of niet terecht gemaakt mag worden. Want mensen verschillend behandelen, doen we met de regelmaat van de klok.

Bij het zoeken naar een partner bijvoorbeeld hebben we een voorkeur voor een man of een vrouw, voor blank of zwart, voor iemand met een bepaalde lengte en een bepaalde haarkleur. Bij het zoeken naar een nieuwe collega, zullen we niet gauw iemand van boven de zestig aannemen die al tien jaar werkloos is. Bij verkiezingen voor de Tweede Kamer mogen inwoners van Nederland met andere nationaliteit hun stem niet uitbrengen. Geven we een feest, dan nodigen we alleen mensen van een 'ingroup' uit, mensen die we goed kennen en leuk vinden. We maken dus in het dagelijks leven heel vaak onderscheid op basis van sekse, leeftijd, nationaliteit en andere gronden en behandelen niet iedereen altijd gelijk.

Veel vormen van onderscheid maken tussen (groepen) mensen – zie hierboven – zijn niet of nauwelijks controversieel en benoemen we dus ook niet als discriminatie. Maar andere vormen en gedragingen zijn dat wel. Ze zijn zelfs verboden of strafbaar. Direct onderscheid maken op basis van persoonskenmerken als godsdienst, levensovertuiging, ras, geslacht,

nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat is met enkele uitzonderingen daargelaten altijd (wettelijk verboden) discriminatie. Indirecte vormen zijn lastiger te bestempelen als wel of geen (wettelijk verboden) discriminatie.

Iemand in een horecagelegenheid de toegang weigeren op basis van zijn of haar huidskleur is discriminatie.

### → Artikel 1 Grondwet

De Nederlandse overheid heeft over het verbod op discriminatie zelfs een belangrijk uitgangspunt in de Grondwet opgenomen. Artikel 1 van die Grondwet luidt: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan." Dat dit artikel na de grondwetswijziging van 1983 bovenaan staat in de Nederlandse Grondwet, heeft alles te maken met de herinneringen aan de verschrikkingen van de Tweede Wereldoorlog.

Doe je dat, dan maak je een onderscheid op grond van een overweging die geen rol mag spelen. Bij een sollicitatie een kandidaat afwijzen uitsluitend vanwege zijn of haar seksuele geaardheid idem dito. Zo zijn er veel voorbeelden te verzinnen van onterechte en niet toegestane ongelijke behandeling.

### Breder dan scheldpartijen

De term discriminatie roept associaties op met scheldpartijen in verband met bijvoorbeeld huidskleur, afkomst of seksuele voorkeur. Dat is, als je het in het openbaar doet, inderdaad een discriminerende handeling. Maar discriminatie is veel breder dan (uit) schelden, pesten of zelfs het uitoefenen van fysiek geweld tegen bepaalde mensen of groepen. Het omvat alle handelingen die leiden of kunnen leiden tot achterstelling, achterstand of benadeling van groepen of leden van die groepen. De vraag bij discriminatie is vooral of de ongelijke behandeling waar iemand mee geconfronteerd wordt terecht of onterecht is.

Een bedrijf dat geen werknemers met overgewicht in dienst wil nemen – is dat wel of geen discriminatie? Worden zwaarlijvige mensen hiermee ten onrechte achtergesteld? Daar is discussie over mogelijk. Een dergelijk bedrijf wil misschien op die manier – vanuit het idee dat dikke mensen een hoger gezondheidsrisico hebben – graag het ziekteverzuim zo laag mogelijk houden. En wat te denken van een bedrijf dat geen rokers in dienst wil nemen? Of een sportschool waar niet getraind mag worden met hoofddekseis op (dus geen petjes, maar ook geen hoofddoeken)? Worden in



die sportschool moslima's die willen sporten met een hoofddoek op nu wel of niet gediscrimineerd vanwege hun geloof?

Een advocatenkantoor waar voor de vervulling van de functie van receptioniste openlijk - of misschien



wel uitsluitend - wordt gekeken naar het uiterlijk van de kandidaten? Worden hier 'lelijke mensen' achtergesteld? Ook daar kun je over discussiëren en van mening over verschillen. In dit laatste voorbeeld kan het advocatenkantoor de wens - en misschien zelfs de noodzaak - uitzetten van een aantrekkelijk gezicht (en goed gemanierd iemand) als eerste indruk van hun praktijk.

Kortom, over wat wel en wat geen discriminatie is, is discussie mogelijk en noodzakelijk. Niet zelden bepaalt uiteindelijk een bevoegde instantie of de rechter of het onderscheid dat gemaakt wordt wel of niet wettelijk verboden is.

### **Relatie met vooroordelen en stereotypen**

Een goede vraag is of discriminatie altijd voortkomt uit vooroordelen en/of stereotypen? Is er, met andere woorden, een verband tussen enerzijds onze ideeën over bepaalde (groepen) mensen en anderzijds onze houding, ons gedrag, ten aanzien van (leden van) die groepen? Dat verband is er zeker, maar vaak minder rechtlijnig of minder direct dan een hoop mensen denken.

Openlijke discriminatie, gebaseerd op duidelijke, uitgesproken vooroordelen, is lang niet de enige vorm van onterechte achterstelling van groepen of mensen. Natuurlijk, er zijn werkgevers die nooit een Turkse of Marokkaanse stagiaire zullen aannemen, omdat ze een grondige hekel hebben aan Turken en Marokkanen. En er zijn schoolbesturen die er niet of nauwelijks omheen

draaien dat zij geen homoseksuele leraar op hun school zullen aanstellen. Ook zijn er tuinders die hun Poolse tomatenplukkers en/of aspergestekers zonder blikken of blozen de helft of minder uitbetalen in vergelijking met Nederlandse werknemers die hetzelfde werk doen.

Allemaal voorbeelden van duidelijke, openlijke (en zelfs strafbare) discriminatie gebaseerd op vooroordelen en stereotypen. Maar veel vormen en uitingen van discriminatie zijn veel subtieler. Zelfs mensen die er niet tegenop zien om te discrimineren, zullen dat in de meeste gevallen niet openlijk doen vanwege de sociale norm of de wettelijke kaders. Discriminatie gebeurt vaak indirect, bijvoorbeeld door bepaalde mensen of situaties uit de weg te gaan. Of door het verzinnen van een moeilijk te weerleggen smoes. Dat is een van de redenen waarom daadwerkelijke discriminatie in veel gevallen zo moeilijk is aan te tonen. Een bedrijf dat geen Nederlanders met een Turkse of Marokkaanse achtergrond in dienst wil nemen, zal de achterliggende reden waarschijnlijk verborgen houden en bij Turkse of Marokkaanse kandidaten beargumenteren waarom deze niet in het team passen. Discriminatie is dan moeilijk aantoonbaar.

Daadwerkelijke discriminatie vindt bovendien lang niet alleen plaats op grond van afkeer, haat of andere emotionele (voor)oordelen. Discriminatie kan zelfs onopzettelijk plaatsvinden. Iemand discrimineren kan voortvloeien uit onwetendheid, angst of uit toepassing van regels die bedoeld of onbedoeld altijd nadelig uitpakken voor bepaalde groepen. Als er geen gegronde



reden is voor zo'n regel, dan is er sprake van een indirecte vorm van ongelijke behandeling.

### **Verskillende interpretatie**

Situaties kunnen door mensen verschillend geïnterpreteerd en benoemd worden. Waar de één een bepaalde situatie of handeling zal herkennen en benoemen als discriminatie, zal de ander dat niet doen. Uit onderzoek blijkt dat bij groepen die relatief vaak met discriminatie te maken hebben, sommige groepsleden de neiging hebben om miscommunicatie snel te interpreteren als discriminatie. Andere groepsleden zullen misschien zo min mogelijk aandacht proberen te geven aan incidenten, door deze te bagatelliseren en het woord 'discriminatie' niet in de mond te nemen.

Zowel een dader als een slachtoffer hoeft zich er dus niet van bewust te zijn dat hij of zij discrimineert dan wel gediscrimineerd wordt. Wanneer personen uit een bepaalde groep wordt gevraagd naar hun ervaringen met discriminatie, kunnen de antwoorden daarom een overschatting, maar ook een onderschatting van de omvang van het probleem opleveren. De meeste mensen zullen overigens niet snel toegeven dat zij (leden van) bepaalde groepen al dan niet bewust ongelijk behandelen.

### Individueel en collectief

Discriminatie kan face-to-face plaatsvinden, van persoon tot persoon, maar ook collectief of structureel. In het eerste geval gaat het om het gedrag van één persoon of



één instelling, bijvoorbeeld een bedrijf of een school. In het tweede geval gaat het om vormen van onterechte ongelijke behandeling die een meer structureel of zelfs institutioneel karakter hebben.

Wordt een bepaalde groep mensen in de samenleving systematisch gediscrimineerd, dan spreken we van structurele discriminatie. In het meest vergaande geval kan die structurele ongelijke behandeling ook zijn vastgelegd in wet- of regelgeving. Daarbij moet niet alleen gedacht worden aan (afschrikwekkende) voorbeelden uit de geschiedenis, zoals het apartheidsregime in Zuid-Afrika of de maatregelen waarmee de joden voor en tijdens de Tweede Wereldoorlog apart werden gezet. Er zijn veel kleinere, meer subtiele en minder schokkende vormen van structurele discriminatie denkbaar. Bijvoorbeeld een (onbetrouwbare) test of toets waarin meisjes structureel lager scoren dan jongens; hierdoor kunnen zij (extra) gehinderd worden om gelijkwaardig deel te nemen aan het onderwijs.

Ander voorbeeld: wervings- en selectieprocedures op de arbeidsmarkt die voor bepaalde (minderheids) groepen structureel de toegang en doorstroom op de arbeidsmarkt of de mogelijkheden belemmeren om een zelfstandig economisch bestaan op te bouwen.

### Alleen minderheden?

Moet je lid zijn van een minderheidsgroepering om gediscrimineerd te kunnen worden? Het antwoord daarop is kort en bondig: nee. Het is waar dat

minderheidsgroeperingen veel vaker met discriminatie te maken hebben, maar dat wil niet zeggen dat het andersom niet zou kunnen plaatsvinden. Je kunt ook als lid van de meerderheid worden uitgescholden op grond van je afkomst, huidskleur of nationaliteit. Daarenboven kan discriminatie plaatsvinden op tal van gronden, waaronder bijvoorbeeld leeftijd, geloof (religie) en sekse. Iedereen kan dus met discriminatie te maken krijgen.

Onderzoek in Nederland heeft uitgewezen dat (leden van) minderheidsgroepen veel vaker discriminatie ervaren dan andere Nederlanders. In een groot onderzoek in 2009 gaf de helft van alle Marokkanen in Nederland te kennen ervaring te hebben met discriminatie. Voor andere groepen lag dat percentage lager (Turken 41%, Surinamers 33%, Antillianen 26%). In deze representatieve steekproef zei 3% van de autochtone Nederlanders ervaring te hebben met discriminatie.

### Wetgeving tegen discriminatie

In Nederland is discriminatie - onterechte ongelijke behandeling - bij wet verboden. De gelijkwaardigheid van mensen is allereerst in artikel 1 van de Nederlandse Grondwet opgenomen en nader uitgewerkt in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Daarin staat wanneer onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid, of burgerlijke staat verboden is en hoe te handelen wanneer iemand van mening is dat dit verbod wordt



overschreden of overtreden. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB), die in 1994 op grond van de AWGB werd ingesteld, kon in het geval van een meningsverschil tussen twee partijen over de vraag of er wel of geen sprake is van discriminatie, daarover een uitspraak doen. Uitspraken van de CGB waren niet bindend. In 2012 ging de Commissie Gelijke behandeling op in het nieuw gevormde College voor de Rechten van de Mens.

Een geschil over discriminatie kan eveneens worden uitgevochten voor de (straf)rechter. In het Wetboek van Strafrecht (Sr) is een aantal artikelen opgenomen die betrekking hebben op (het tegengaan van) discriminatie. Artikel 90quater Sr geeft de definitie van discriminatie. In artikel 137c t/m 137h Sr staat welke

straf je kunt krijgen als je iemand discriminerend beledigt, als je aanzet tot haat, discriminatie of geweld, als je discriminerende uitlatingen verspreidt, steun verleent aan discriminerende activiteiten of iemand discrimineert “in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf”. Het aantal vervolgingen en veroordelingen wegens discriminatie bedraagt in Nederland ieder jaar enkele honderden gevallen.

→ **Definitie van discriminatie**  
 De Nederlandse overheid hanteert in het Wetboek van Strafrecht (artikel 90quater) de volgende, plechtig klinkende definitie van discriminatie: “Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat erkenning, het genot, of de uitoefening op voet van gelijkheid van rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.”



### Voorleggen, aangifte, melding

Mensen die van mening zijn dat zij gediscrimineerd zijn, kunnen de kwestie voorleggen aan de Commissie Gelijke Behandeling of aangifte doen bij de politie. Ook zijn er in Nederland zogeheten Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's), meldpunten waar je een advies kunt krijgen hoe te handelen bij, of een klacht kunt indienen over discriminatie. Op specifieke terreinen – internet, antisemitisme, homodiscriminatie, et cetera – zijn er ook specifieke instanties waar je hulp

kunt krijgen en advies kunt inwinnen. Onderzoek heeft echter uitgewezen dat bij het merendeel van alle incidenten waarbij discriminatie wordt ervaren, er geen melding of aangifte wordt gedaan. Bijvoorbeeld omdat men bang is voor de gevolgen, of – waarschijnlijk de belangrijkste reden – men denkt dat melden of aangifte doen niet helpt.

### **Belangrijk om te onthouden:**

- Discriminatie is onterechte ongelijke behandeling.
- Het is in Nederland bij wet verboden om te discrimineren.
- De gronden waarop je geen direct onderscheid mag maken staan in de wet: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat.
- Iedereen in Nederland kan met discriminatie in aanraking komen.

### **→ Discriminatie?**

“Rokers, die nemen we niet meer in dienst. Dat heeft een aantal Amerikaanse ziekenhuizen besloten. (...) 65 procent van de Amerikanen vindt het weren van rokende sollicitanten onterecht. (...) Neem de beste sollicitant en biedt eventueel een stoppen-met-roken-cursus aan. Dat is een win-win-situatie, want werknemers die zich gesteund weten werken waarschijnlijk harder. (...) De ziektekostenverzekering loopt in de VS meestal via de werkgever. Rokers zouden de helft meer premie moeten betalen. Ook dat vinden tegenstanders van rokersdiscriminatie een slecht idee.”

Bericht in NRC-Handelsblad, 2 april 2013.

# Tussendoor

## Gelijke behandeling?

---

*Het recht op gelijke behandeling is in Nederland een groot goed, vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet. Iedereen in Nederland is gelijk voor de wet en wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld. Het recht op gelijke behandeling is een belangrijk mensenrecht.*

*Tegelijkertijd is het gelijkheidsbeginsel ook omstreden. Wordt gelijke behandeling niet te pas en te onpas voorgeschreven en opgeëist, ook als van discriminatie helemaal geen sprake is? Worden bepaalde situaties niet veel te snel betiteld als discriminatie of discriminerend?*

*Dat dit geen abstracte vragen zijn, kan worden geïllustreerd aan een aantal praktijkvoorbeelden. Over dis-*

*criminatie is veel discussie mogelijk – en nodig!*

→ Discussie 1: Hoofddoeken in de klas

Scholieren hebben uitgesproken opvattingen hoe zij zich willen kleden, zowel binnen als buiten de klas. De ene wil een baseballpet op, de ander draagt een sjaal om en een derde weer een hoofddoek. Mag een schoolbestuur zijn leerlingen (en docenten) verbieden om hoofdbedekking in welke vorm dan ook – en dus ook hoofddoeken – te dragen in de klas?

Voor een verbod is veel voor te zeggen. Het bevordert een goed pedagogisch klimaat op school, zou je kunnen zeggen. Bovendien: als je hoofddoeken toestaat op school,

waar is dan de grens? Mogen verdergaande gezichtssluiers in de klas dan ook? En is het spreekwoord ‘gelijke monniken, gelijke kappen’ hier niet van toepassing? Een verbod op alle vormen van hoofdbedekking behandelt iedereen gelijk.

Dat laatste is de vraag. Je kunt ook beargumenteren dat een hoofddoek niet zomaar gelijk gesteld kan worden aan een sjaal of baseballpet. Een hoofddoek is een kledingstuk waarmee uiting wordt gegeven aan een godsdienstige overtuiging. Worden bij een dergelijk kledingvoorschrift op school moslima's niet onevenredig getroffen? En belemmert een verbod op alle hoofdbedekking niet één groep in de beleving van zijn godsdienst?

## Tussendoor **Gelijke behandeling?**

---

→ **Discussie 2: Weigerambtenaren**  
Nederland was het eerste land ter wereld waar homoseksuele paren konden trouwen. Voor de gelijke behandeling van deze groep een belangrijke mijlpaal. Maar er zijn ook mensen voor wie het homohuwelijk (ook al gaat het om anderen) onverenigbaar is met hun (orthodoxe) geloofsopvattingen. Wat te doen als zo iemand ambtenaar is van de burgerlijke stand en principiële bezwaren heeft en houdt om mensen van hetzelfde geslacht met elkaar in de echt te verbinden?

Homoseksuele mannen en vrouwen die van plan zijn om te gaan trouwen, willen op het stadhuis ook daadwerkelijk gelijk behandeld worden. In de wet staat dat zij mogen trouwen; een ambtenaar van de burgerlijke stand mag dat niet weigeren. Doet hij of zij dat wel, dan wordt dat ervaren als kwetsend, beledigend en discriminerend.

Maar kunnen mensen die vanwege hun geloof zich niet kunnen verenigen met het homohuwelijk dan geen ambtenaar van de burgerlijke stand zijn, blijven of worden? Is er op het stadhuis geen ruimte voor trouwambtenaren die op een orthodoxe manier willen leven vanuit de Bijbel, de Koran of de Tora? Is gelijke behandeling op deze manier niet de vijand van diversiteit en vrijheid van godsdienst?

→ **Discussie 3: Een zwangere werknemster in het bedrijf**

Het krijgen van kinderen is bijna altijd een blijde gebeurtenis. Maar niet alle werkgevers reageren even enthousiast als een werknemster zwanger is. Het levert een hoop 'gedoe' op: zwangerschaps- en bevalingsverlof, verhoogde kans op uitval, herverdeling van werk en soms ook het aantrekken van vervanging. Voor

enkele werkgevers is het zelfs reden om bij vacatures de voorkeur te geven aan een man, enkel en alleen omdat vrouwen zwanger *kunnen* worden.

Is het maken van een dergelijk onderscheid altijd ontoelaatbaar en dus discriminatie van vrouwen? Veel mensen zullen redeneren dat een werkgever die dit doet een direct – en onterecht – onderscheid maakt op basis van geslacht. Een vrouw mag geen nadeel ondervinden van het feit dat zij zwanger is of kan worden.

Of zijn er toch uitzonderingen denkbaar? Als het gaat om een echt tijdelijke baan bijvoorbeeld? Of om de vervanging van een zwangere werknemster? Hoe strikt moet dan het recht op gelijke behandeling – in dit geval tussen mannen en vrouwen – worden volgehouden?



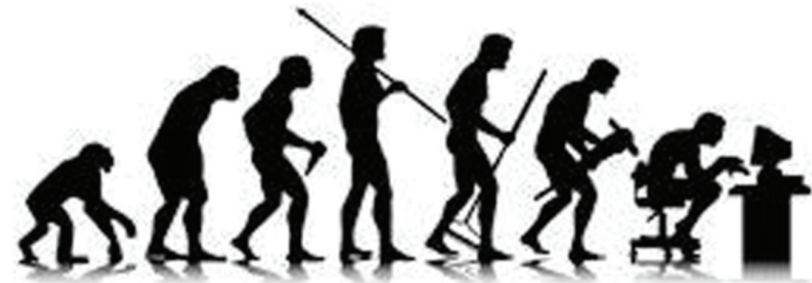
# 7. Racisme (en antisemitisme)

*Wanneer spreken we over racisme? Is dit een begrip dat situaties, gebeurtenissen of opvattingen van mensen goed kan duiden? Of wordt het in de praktijk van alledag veelmeer te pas en te onpas gebruikt? En is antisemitisme een vorm van racisme?*

## **Zware beschuldiging**

Heel algemeen: onder racisme verstaan we het idee dat menselijke groepen van elkaar te onderscheiden zijn naar huidskleur, etniciteit of ras en gerangschikt kunnen worden als superieur (dat wil zeggen beter) en inferieur (minderwaardig) van elkaar. Dat is neutraal geformuleerd; dit soort idee stuit terecht op grote maatschappelijke weerstand en afkeuring. Iemand beschuldigen van racisme is dus een stevige aantijging. Als je een vooroordeel van iemand of bepaald discriminerend gedrag racistisch noemt, is dat meestal olie op het vuur gooien.

Veel mensen met historisch bewustzijn denken bij woorden als 'racisme' en 'racistisch' in de eerste plaats aan het verleden. Termen die je moet reserveren voor Hitlers nationaalsocialisme, voor kolonialisme en koloniale verhoudingen, voor slavenhandel, voor de tijd van de Zuid-Afrikaanse apartheidspolitiek of voor de tijd dat zwarte Amerikanen (Afro-Amerikanen) in



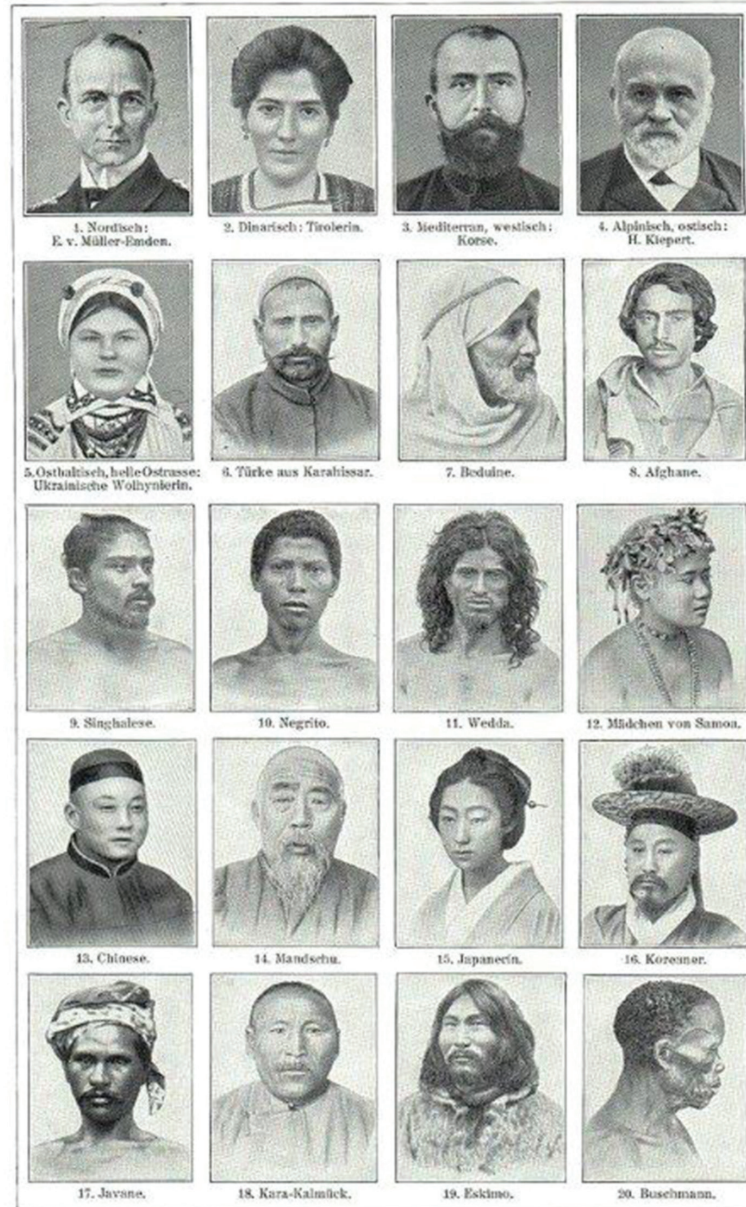
**Het menselijk ras**

de Verenigde Staten nog geen burgerrechten hadden. Beelden van etnische zuiveringen en rassenrellen kleven aan deze term. Juist vanwege die negatieve lading en de vele historische en helaas ook akelig actuele associaties die het woord racisme oproept, is het moeilijk om er in neutrale termen over te spreken.

## → Rassen bestaan niet

De term racisme is afgeleid van het woord ras. De mensheid is echter niet in te delen in rassen. Biologisch gezien bestaat er maar één ras, het menselijk ras. Er is geen enkele groep mensen die een aantal genetisch vastgelegde 'raskenmerken' bezit waarmee deze groep zich onderscheidt van andere groepen. Na de Tweede Wereldoorlog heeft de wetenschap de onbruikbaarheid van indelingen in menselijke rassen afdoende aangetoond. Alleen in juridische context wordt de term nog wel gebruikt: 'discriminatie naar ras' is verboden. Maar verder heeft het woord ras in wetenschappelijke zin – voor zover het indelen van mensen in groepen gaat – geen zinnige betekenis.

## Menschenrassen I



**De mensheid indelen in rassen was vroeger gemeengoed**

### → Uitbanning

Een veelgeciteerde verklaring tegen racisme – of preciezer gezegd: tegen rassendiscriminatie – is medio jaren zestig van de vorige eeuw opgesteld door de Verenigde Naties. In het zogeheten *Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie* (1966) verplichten staten zich om alle vormen van rassendiscriminatie tegen te gaan. Onder rassendiscriminatie wordt verstaan: *‘elk onderscheid, elke vorm van uitsluiting, elk verschil, elke beperking of elke voorkeur gebaseerd op ras, huidskleur, afkomst of etniciteit’*. Het verdrag regelt echter alleen vormen van rassendiscriminatie die gemaakt worden *‘met de bedoeling of het effect om de erkenning, toekenning of uitoefening van gelijke rechten en vrijheden in de politieke, economische, sociale, culturele of anderszins publieke sfeer te frustreren of teniet te doen’*. Landen die het verdrag hebben geratificeerd of ondertekend – meer dan 170 in totaal – verplichten zich dus om geen wetten te maken of maatregelen uit te vaardigen die discrimineren op basis van ras. Dit omdat rassendiscriminatie een schending is van het gelijkheidsbeginsel en dus een schending van een fundamenteel mensenrecht.

### Geen eenduidig gebruik

De problemen met het begrip racisme zijn voor een belangrijk deel terug te voeren op de uiteenlopende manieren waarop de term wordt gebruikt. Veel mensen gebruiken de term in algemene zin als aanduiding voor kwetsende uitspraken of vooroordelen over mensen met een andere huidskleur of etniciteit. Het belachelijk maken van mensen met een andere (donkere of getinte) huidskleur wordt door hen betiteld als racistisch. Om een paar voorbeelden te geven: oerwoudgeluiden maken naar zwarte voetballers of bananen op het veld gooien, zwarte mensen afbeelden met overdreven dikke lippen, een grove mop vertellen over een bepaalde minderheid (Turken, Joden, Marokkanen). Dat gaat verder dan een onschuldig vooroordeel, dat wordt beschouwd als racistisch.

Anderen willen het begrip racisme in de eerste plaats reserveren voor een verwerpelijk maatschappelijk systeem waarin de ongelijkheid tussen bepaalde groepen en allerlei vormen van discriminatie structureel zijn. Racisme heeft te maken met macht en machtsverhoudingen. Een samenleving gebaseerd op een racistische ideologie is een samenleving waarin een of meerdere groepen van hogerhand en gelegitimeerd door de wet worden achtergesteld of uitgesloten. Nazi-Duitsland is daarvan een voorbeeld. Hitler en de zijnen hebben Duitsland omgevormd tot een samenleving waarin een ‘rassenpolitiek’ staatsideologie was. De zogeheten ‘Neurenberger rassenwetten’ vormden een basis voor structurele discriminatie en vervolging van Joden.



### De Neurenberger rassenwetten (1935)

Tussen beide bovengenoemde uitersten is natuurlijk wel een verschil. Een grap, uitspraak of tekening kan kwetsen of beledigen – en kan zelfs die intentie hebben – maar hoeft niet automatisch te maken te hebben met superioriteitsgevoelens, structurele discriminatie of systematische vervolging. Door voor die twee zaken hetzelfde begrip, hetzelfde label te gebruiken, ontstaat het gevaar dat beide op één hoop worden gegooid. Je zou er dan makkelijk uit kunnen afleiden dat een kwetsende grap altijd het begin is van vervolging of er automatisch toe leidt.

Een probleem dat bijdraagt aan de onduidelijkheid rond de term racisme is dat de beleving van de een niet hoeft te sporen met de beleving van de ander. Iemand kan een

→ Zwarte Piet

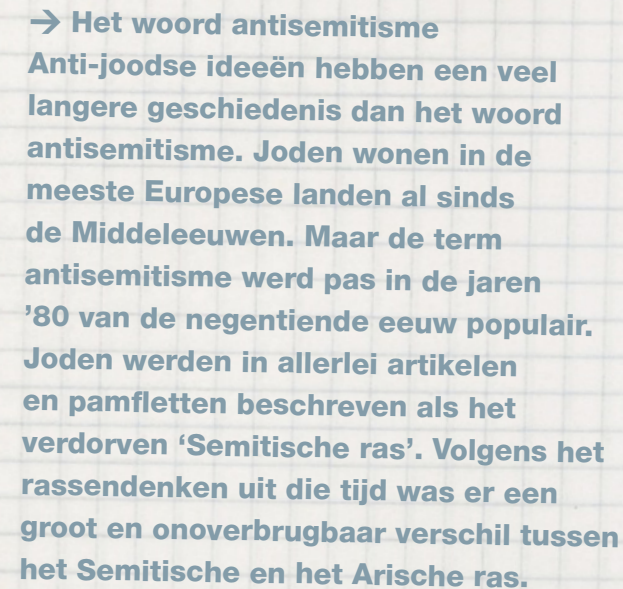
Een goede illustratie van de bovengenoemde onduidelijkheid en verwarring rond de term racisme is de langdurige discussie in Nederland over zwarte Piet. Die discussie roept om de zoveel jaar veel irritaties over en weer op. Er zijn mensen die menen dat de manier waarop zwarte Piet wordt vormgegeven – pikzwarte huid, krom pratend, dikke rode lippen, ringen in de oren – voortkomt uit het Nederlandse koloniale verleden en daarom moet worden bijgesteld. Ze ervaren dat als racistisch. Anderen hechten sterk aan deze in hun ogen oer-Hollandse traditie. Dat de figuur van zwarte Piet in het Nederlandse sinterklaasfeest gebaseerd is op een stereotype over zwarte mensen – en dit stereotype bovendien versterkt – is voor veel mensen nog te volgen. Maar om de hele traditie van Sint en Piet vervolgens als ‘racistisch’ te betitelen gaat hen dan weer te ver. Zij zien er geen kwaad in als mensen zich verkleden en zich zwart verven om kinderen een plezier te doen en een feest op te luisteren. Tragisch genoeg is de maatschappelijke discussie over zwarte Piet recent niet alleen gepolariseerd, maar ook in politiek en juridisch vaarwater terecht gekomen. Met name in de sociale media is de discussie dermate hoog opgelopen en ontspoord, dat hij meer scheldpartijen – al dan niet racistisch van toon – heeft opgeroepen dan menig een lief is.

opmerking, een tekst of een beeld als kwetsend en als racistisch *ervaren*, maar dat dat betekent nog niet dat er ook daadwerkelijk sprake *is* van racisme. De spreker, schrijver of tekenaar in kwestie kan een heel andere bedoeling hebben gehad.

Ondanks het niet eenduidig gebruik van de term blijft natuurlijk overeind dat er in de geschiedenis allerlei vormen en uitingen van racisme uiterst kwalijke gevolgen hebben gehad. Je hoeft alleen maar te denken aan de slavenhandel, aan de rassenpolitiek van het Duitse nationaalsocialisme, aan Zuid-Afrika ten tijde van de apartheid of aan de genocide op de Tutsi's in Rwanda eind vorige eeuw. Dat zijn allemaal treurige lessen uit de geschiedenis: historische gebeurtenissen en ontwikkelingen waarop het stempel racisme van toepassing is. En ook nu nog zijn er overal ter wereld mensen en (politieke) bewegingen die grenzen willen sluiten, minderheden willen verdrijven – of erger. Er zal weinig discussie over ontstaan om daarvoor – of voor haat zaaien richting bepaalde minderheden of voorstellen om sommige groepen rechten te ontfangen – het stempel racisme te gebruiken.

### **Antisemitisme**

Wel van belang is om niet alles op één hoop te gooien of aan elkaar gelijk te stellen. Sommige uitingsvormen van antisemitisme – haat tegen Joden – kunnen zeker gezien worden als een vorm van racisme. Joden zijn voor en tijdens de Tweede Wereldoorlog vervolgd, omdat zij in de ogen van de nationaalsocialisten tot een minderwaardig ras behoorden. Maar dat betekent



→ Het woord antisemitisme  
Anti-joodse ideeën hebben een veel  
langere geschiedenis dan het woord  
antisemitisme. Joden wonen in de  
meeste Europese landen al sinds  
de Middeleeuwen. Maar de term  
antisemitisme werd pas in de jaren  
'80 van de negentiende eeuw populair.  
Joden werden in allerlei artikelen  
en pamfletten beschreven als het  
verdorven 'Semitische ras'. Volgens het  
rassendenken uit die tijd was er een  
groot en onoverbrugbaar verschil tussen  
het Semitische en het Arische ras.

niet dat je antisemitisme automatisch met andere vormen van racisme op één lijn moet of kunt stellen. De geschiedenis van de slavenhandel is een heel andere dan de geschiedenis van de Jodenvervolging. Misschien de enige overeenkomst is dat beide vandaag de dag brede maatschappelijke afkeuring oproepen.

Antisemitisme heeft – net als andere uitingsvormen van racisme – eigen wortels en een eigen geschiedenis, zowel

in Europa als in het Midden-Oosten. Joden zijn al vele eeuwen lang in Europa een religieuze minderheid, die dan weer werd getolereerd, dan weer werd vervolgd. Veel anti-Joodse stereotypen en vooroordelen zijn terug te voeren tot hun positie als 'outgroup' in de Middeleeuwen. Daardoor zijn er ook uiteenlopende stereotypen en vooroordelen ontstaan. Ook het hedendaags antisemitisme is anders ingekleurd: het uitzichtloze conflict tussen Israël en de Palestijnen wakkert wereldwijd vooroordelen en haat aan, over 'de Joden' en 'de Arabieren' (of 'de moslims'). In verhitte politieke debatten loopt kritiek op Israël soms heel gemakkelijk over in anti-Joodse vooroordelen .

### **Gevaarlijk?**

Wanneer worden uitingen van racisme en/of antisemitisme echt gevaarlijk? Iedereen kent wel voorbeelden van scheldpartijen op Joden, moslims, homo's of andere minderheden. Ze zijn ergerlijk, stigmatiserend en niet zelden bedreigend. Ze moeten



bestreden worden met de mond, de pen, met educatie en – indien nodig – met de harde hand, met de juridische sancties die in een rechtstaat voorradig zijn.

Maar de geschiedenis heeft geleerd dat uitingen van racisme en antisemitisme pas echt gevaarlijk worden als er een politieke beweging ontstaat die met een racistische of antisemitische ideologie grote groepen in een samenleving – en soms zelfs de meerderheid van de bevolking – achter zich weet te krijgen. Helemaal als zo'n beweging het staatsgezag weet te bemachtigen. Als van hogerhand, door de overheid dus, discriminatie van (of zelfs geweld) tegen delen van de bevolking wordt gepropageerd, georkestreerd en gerechtvaardigd, is de beer echt los.

### **Belangrijk om te onthouden:**

- Racisme is het idee dat het ene menselijke 'ras' beter is dan het andere. Het gaat dus uit van menselijke rassen die niet gelijkwaardig zijn.
- Iets of iemand racistisch noemen is een zware aantijging.
- Sommige uitingsvormen van antisemitisme kunnen gezien worden als een vorm van racisme, maar dan wel met een heel eigen geschiedenis.
- Racisme wordt echt gevaarlijk als het wordt gepropageerd door een politieke beweging en/of door een overheid.

## 8. Herkennen en tegengaan

*Bij vooroordelen en stereotypen zien we graag de splinter in andermans oog en niet de balk in ons eigen. Hoe gaan wij zelf om met de beelden over groepen in ons hoofd en de soms emotioneel geladen oordelen over 'de ander'? En wat werkt wel en wat werkt niet als je vooroordelen tegen wilt gaan?*

### **Herkennen**

Het belangrijkste is dat iedereen leert om stereotypen en vooroordelen te herkennen. In eerste instantie bij zichzelf, daarna ook bij anderen. Iedereen deelt mensen in groepen in, iedereen heeft groepen waar hij bij hoort (ingroups) en groepen waar hij niet bij hoort (outgroups). Iedereen gebruikt ook generalisaties oftewel stereotypen over andere groepen. Stereotypen zijn in belangrijke mate zelfs onvermijdelijk; zonder te generaliseren wordt de wereld onoverzichtelijk. En niemand gaat helemaal zonder vooroordelen door het leven. Ook vooroordelen horen tot de 'normale' menselijke reactiepatronen.

Stereotypen en zelfs vooroordelen zijn tot op zekere hoogte functioneel, maar we moeten daarbij tevens bedenken dat met name de laatste gevaarlijke kanten hebben. Ook niet kwetsend bedoelde vooroordelen kunnen een hinderpaal zijn voor normaal menselijk verkeer (en kunnen kwetsend overkomen). Ze kunnen mensen en groepen die ermee te maken krijgen belemmeren om zich optimaal te ontplooiën. Vooroordelen kunnen in het ergste geval ook leiden tot stigmatisering en discriminatie van mensen en groepen. Dat zijn belangrijke redenen om er alert op te zijn.

Natuurlijk zijn lang niet alle problemen in de samenleving met minderheidsgroepen terug te brengen tot vooroordelen en stereotypen. Dat zou te gemakkelijk zijn. Maar veel van de maatschappelijke problemen tussen culturele en etnische groepen hebben wel een component waarin stereotypen en vooroordelen een rol

spelen. Weet hebben en herkennen van de werking van stereotypen en vooroordelen – bij jezelf en bij anderen – is daarom van groot belang. Waar komen beelden van bepaalde groepen vandaan? Sta ik eigenlijk wel open voor tegeninformatie over een bepaalde groep?

### Onderdrukken?

Zijn er algemene strategieën denkbaar die vooroordelen tegen kunnen gaan? Kun je bijvoorbeeld stereotypen (leren) onderdrukken? Kun je leren om stereotypen die in je hoofd zijn opgeslagen niet te gebruiken en kun je leren om vooroordelen niet te uiten? Dat laatste is natuurlijk goed mogelijk en spreekt bijna voor zich: niemand is verplicht om met zijn vooroordelen te koop te lopen. Maar kun je ook leren om op een andere manier te generaliseren? Kun je leren, om het in vaktermen te zeggen, om generalisaties die in je achterhoofd zitten niet te activeren?

Naar het onderdrukken van stereotypen is het nodige psychologisch onderzoek gedaan. Het antwoord op de vraag of dat mogelijk of nuttig is, is ontkennend. Dat is natuurlijk in zekere zin logisch: als je gedwongen wordt om ergens niet aan te denken, ga je daar juist aan denken! Bij 'onderdrukking' van stereotypen kun je daarom zelfs spreken van een boemerangeffect, een omgekeerd effect dus, dat invloed heeft of kan hebben op gedrag.

Het onderdrukken van stereotypen is dus meestal geen goede manier om stereotypen te veranderen of te verminderen. Alleen als mensen zichzelf voornemen om minder negatief te denken over een bepaalde groep, heeft

→ Niet aan skinheads denken  
In een psychologisch onderzoek werd aan mensen gevraagd om te schrijven over het leven van een skinhead van wie ze ook een foto kregen. De opdracht daarbij was om geen gebruik te maken van de stereotypen die ze over skins in hun hoofd hebben. Met andere woorden: om te proberen om geen gebruik te maken van de stereotypen die ze over deze groep hebben. De proefpersonen waren hier redelijk toe in staat. Probleem was alleen dat zij na afloop zich veel meer bewust waren van hun stereotypen over skins. Meer dan deelnemers in een controlegroep – aan wie niet gevraagd was om hun stereotypen over skins te onderdrukken – was de eerste groep na afloop van het onderzoek geneigd om deze stereotypen juist te activeren en te gebruiken. Na afloop van de proef werd aan alle proefpersonen gevraagd om in een wachtkamer te gaan zitten waar ook een aantal skinheads zaten. Mensen die het stereotype van een skinhead moesten onderdrukken, zochten een zitplaats die verder van een skin verwijderd was dan mensen uit de controlegroep.





het kans van slagen. De motivatie om stereotypen niet te gebruiken, te wijzigen of te onderdrukken moet van binnenuit komen en niet van buitenaf – door anderen, door de samenleving – worden opgelegd.

### Contacthypothese

Wat werkt wel en wat werkt niet bij het tegengaan van vooroordelen? Ondanks de overdaad aan sociaalpsychologische literatuur over het onderwerp vooroordelen, is er weinig overeenstemming over een algemene strategie. Diversiteitstrainingen en educatieve programma's werken de ene keer beter dan de andere keer.

Kan goed (beter) contact met mensen van een andere groep ertoe bijdragen dat stereotypen veranderen en vooroordelen verminderen? Het antwoord op die vraag



**Je bent verstandig. Ik houd er meer van als je mijn vooroordelen bevestigt.**

is niet eenduidig: soms wel, maar soms ook niet. Het is natuurlijk goed als moslimjongeren eens een keer een sjoel van binnen zien en daar horen wat het jodendom inhoudt. Idem dito als niet-gelovige jongeren een keer bij een moskee op bezoek gaan, is eveneens prijzenswaardig.

Maar contact 'an sich' is geen voldoende voorwaarde voor het slechten van vooroordelen. Eeuwenlange innige contacten tussen mannen en vrouwen hebben niet weten te verhinderen dat vrouwen eeuwenlang op basis van vooroordelen gediscrimineerd werden. Over Joden deden

in de jaren vóór de Tweede Wereldoorlog juist in een land waar ze op het eerste gezicht goed geassimileerd en geïntegreerd waren (Duitsland) de meest uitgesproken negatieve vooroordelen de ronde.

Contact alleen is dus niet voldoende; er zijn contacten denkbaar die stereotypen juist bevestigen. Veel belangrijker is het *soort* contact. Dat moet duurzaam en gelijkwaardig zijn, met een gezamenlijk doel. veel hangt ook af van machtsverhoudingen. Het moeten bij voorkeur rol doorbrekende contacten zijn, die bovendien genoeg in aantal moeten zijn en uiteenlopend van aard, om echt effect te hebben. Het volstaat bijvoorbeeld niet om een

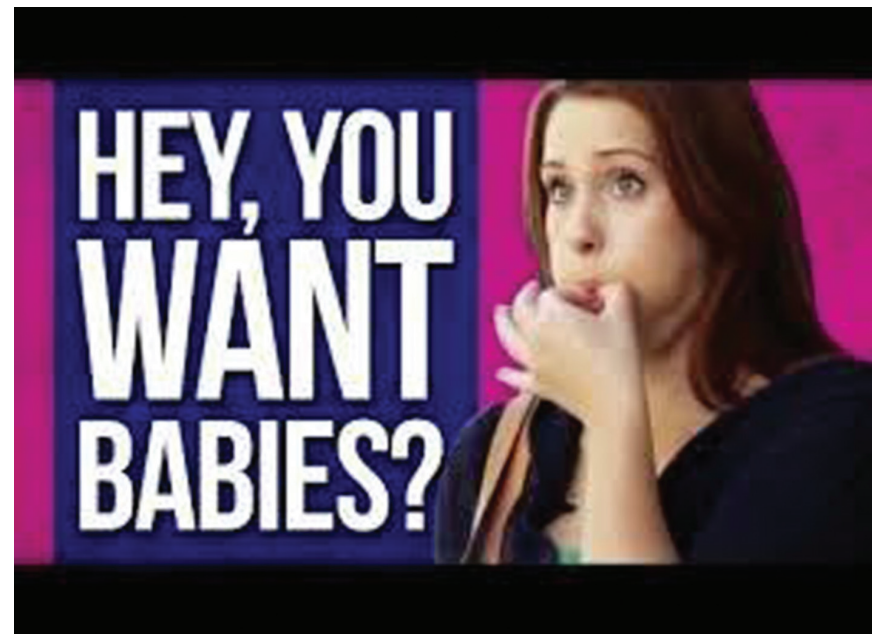


**Traditionele stereotypen over Nederland. Drugs en prostitutie ("red lights") scoren tegenwoordig ook hoog.**

‘excuustruus’ op te nemen in een mannenbastion om vooroordelen over vrouwen weg te nemen. En in een politiekorps is één allochtone agent in het korps niet voldoende om alle andere agenten minder stereotiep of bevooroordeeld te laten denken over allochtone groepen.

### Corrigeren en reageren

Na het her- en erkennen van stereotypen en vooroordelen is de allerbelangrijkste algemene tip: ga er tegenin! Begin bij jezelf, maar spreek ook anderen er op aan als dat nodig mocht zijn. Probeer – als de situatie dat toelaat met wat humor – stereotypen om te draaien, er mee te spelen en probeer vooroordelen te ontkrachten. Mensen ‘bekereren’



**Rollen omdraaien is spelen met stereotypen**

van hun 'foute' opvattingen heeft meestal niet veel zin, maar je kunt mensen misschien wel bewust maken, bijvoorbeeld door hen op het andere been te zetten.

Goed reageren op vooroordelen is meestal niet een kwestie van specifieke deskundigheid of feitenkennis over etnische groepen. Veel vaker is het een kwestie van gezond verstand en sociale vaardigheden. Je kunt in een discussie verzeild raken waarin je met doorvragen verder komt dan met het aanvoeren van zakelijke tegenargumenten. Consequent doorvragen (zie ook "In gesprek gaan", de tekst na dit hoofdstuk) kan een goede manier zijn om een welles-nietes discussie te vermijden of om de onhoudbaarheid van sommige uitspraken bloot te leggen. Vragen kunnen er soms beter dan antwoorden toe leiden dat de ander bij zichzelf te rade gaat of hij/zij wel gelijk heeft. Misschien niet direct, soms wel op de wat langere termijn.

Zoals eerder gezegd: het verdient geen aanbeveling om iemand in een discussie snel van racisme, antisemitisme of andere vorm van haat te betichten. Dat zijn grote woorden en beladen termen. Trek niet al te snel de zware veroordelingen uit de kast; soms vinden mensen het, onder vrienden bijvoorbeeld, gewoon leuk om even lekker een potje te generaliseren. Maar het is wel belangrijk dat de norm 'racisme mag niet en kan niet' gehandhaafd blijft. Iemand die in dit opzicht systematisch 'over de schreef gaat' moet zeker worden gecorrigeerd. Maar begrippen als racisme en discriminatie oprekken of erg gemakkelijk gebruiken bij (onbewuste) stereotypen en vooroordelen is in veel gevallen niet de meest effectieve strategie.

### Belangrijk om te onthouden:

- Herkennen en erkennen van stereotypen en vooroordelen is het beste begin om er tegenin te kunnen gaan.
- Stereotypen onderdrukken werkt niet.
- Meer contact is goed, maar niet per definitie voldoende om stereotypen te veranderen en vooroordelen te slechten.
- Algemene tip bij reageren op vooroordelen: vragen stellen werkt vaak het best.



Spelen met stereotypen: typisch Zwitsers

# Tot slot: In gesprek gaan

---

*Hoe ga je met een groep of in de klas om met vooroordelen en discriminatie? Zijn er algemene tips te geven hoe je deze gevoelige onderwerpen het best, dat wil zeggen het meest effectief in een groep aan de orde kunt stellen?*

## Hoe stel je je op?

Zoals in het voorwoord staat is doelstelling van deze brochure tweeledig. Enerzijds wil de tekst meer inzicht verschaffen in de mechanismes van vooroordelen en discriminatie – en zoals de titel al duidelijk zegt: begin dan bij jezelf als je na gaat denken. Anderzijds wil deze brochure ideeën en handvatten aanreiken hoe beter om te gaan met vooroordelen en hoe beter discriminatie tegen te gaan. Hoe kan of moet bijvoorbeeld een leraar zich opstellen als in zijn of haar klas kwetsende vooroordelen worden geuit? Hoe moet een jongerenwerker te werk gaan die discriminatie aan de orde wil stellen in een groep jongeren?

Ieder incident is natuurlijk anders, geen twee voorvallen zijn hetzelfde. De samenstelling van een bepaalde groep is altijd verschillend, de verhoudingen in een bepaalde klas zijn nooit helemaal met die in een andere klas te vergelijken. Soms weet je bij voorbaat zeker dat het beter is om stevig op te treden en een duidelijke grens te trekken; een andere keer kan dat juist averechts effect hebben.

Valt er in algemene zin dan toch te zeggen over de manier waarop je over vooroordelen communiceert of je tegen discriminatie opstelt? Let wel: vooroordelen zijn meningen, opvattingen, *gedachten* in iemands hoofd. Daarover kun of moet je met jongeren of met collega's in gesprek gaan. Discriminatie is op anderen gericht *gedrag*, in het ergste geval uitsluiting van anderen. Ontoelaatbaar gedrag van anderen – leerlingen, collega's – moet je soms eerst een halt toeroepen, meestal door

duidelijk een grens (of jouw grens) aan te geven, om daarna pas het gesprek aan te gaan over het hoe en waarom van die grens.

→ Inlevingsvermogen

Waarom houd jij je mond, terwijl je de opmerking van de ene collega of kennis eigenlijk helemaal niet okay vindt? Waarom verzandt het gesprek in een welles-nietes discussie? Waarom wind je je toch op, terwijl je je had voorgenomen om dit niet te doen? Als mensen discriminatie ervaren – of een opmerking horen die haaks staat op wat zij belangrijk vinden – is verdediging, terugtrekken of aanvallen vaak de eerste reactie. Maar daarmee blokkeer je de mogelijkheid dat mensen zich kunnen inleven in jouw (gekwetste) gevoel. Om empathie van de ander te krijgen, moet je het vaak zelf eerst geven. Dat vinden veel mensen moeilijk in een conflictsituatie.

## LSD

Een beproefde effectieve gesprekstechniek bij gevoelige onderwerpen – en dus ook bij het aan de orde stellen van vooroordelen – is de zogeheten LSD-methode. De L staat voor luisteren, de S staat voor samenvatten en de D voor doorvragen.

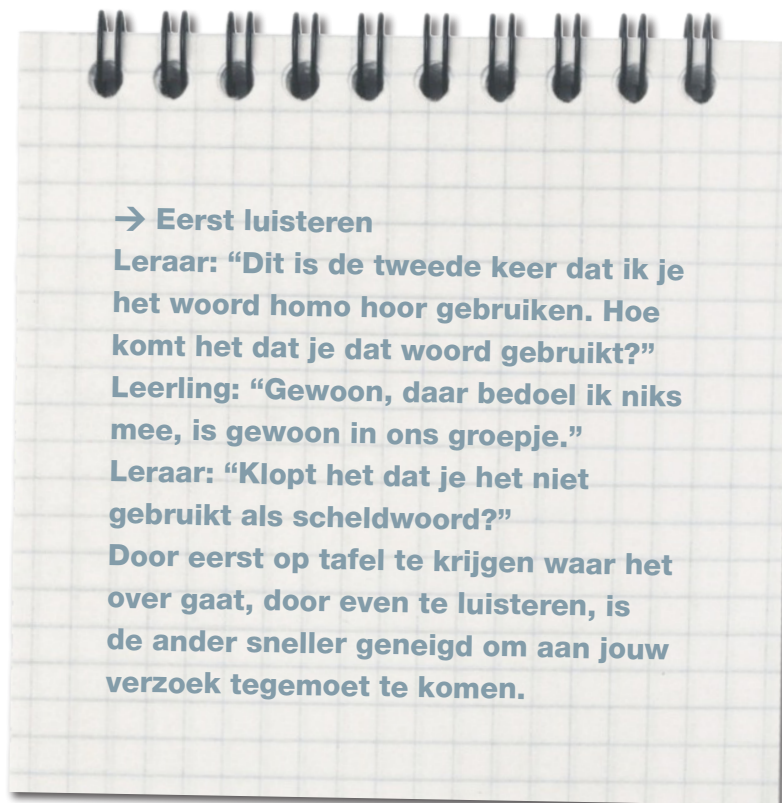
**GEEF LSD!**  
(LUISTEREN, SAMENVATTEN, DOORVRAGEN)

IK WIL  
AANDACHT!

HIER!



De kern van de LSD-methode is dat je eerst de tijd moet nemen om goed te luisteren en pas reageert nadat je hebt samengevat en doorgevraagd. Ga dus niet direct in tegen bijvoorbeeld een leerling die een vooroordeel uit, maar probeer eerst te begrijpen wat er gezegd wordt en vat dit dan in je eigen woorden samen. Een goede vraag is een 'hoe' of 'wat' vraag. Je laat niet alleen merken dat je de opmerking gehoord hebt en echt geluisterd hebt, maar je geeft de leerling ook de kans om zich te corrigeren.



Doorvragen is ook een belangrijk onderdeel van de LSD-methode. Speur tijdens het samenvatten goed naar aanknopingspunten om verdere vragen te stellen. "Hoe weet je dat...?" Wees alert op vaagheden, subjectieve uitlatingen, aannames, algemene waarheden en formuleringen met 'moeten' of 'kunnen'. Deze taalpatronen verhullen vaak waardevolle informatie. Let ook op wat de ander niet zegt. Zo krijg je meer informatie los. "Dus als ik je goed begrijp dan denk jij dat...". Van belang bij het doorvragen is om open vragen te stellen en daarmee onduidelijkheden te elimineren, hoofdzaken van bijzaken te scheiden en tegenstrijdigheden op te lossen.



**Eerst luisteren, dan doorvragen**



**Dit is niet de LSD-methode!**

### Feedback

Geef pas feedback na het luisteren, samenvatten en doorvragen. Wees daarbij, als het even mogelijk is, niet veroordelend, maar probeer de dialoog gaande te houden. In een klassensituatie kan het soms nodig om een leerling apart te nemen; het is niet altijd mogelijk om in de klas een groepsgesprek aan te gaan. Maar in andere gevallen het nuttig zijn om de hele klas (of groep) erbij te betrekken. “Laten we samen nu eens gaan onderzoeken of datgene wat ... zegt ook echt klopt”. Om de ander enigszins aan het twijfelen te brengen over een vooroordeel dat hij of zij koestert – veel meer is vaak niet mogelijk – zul je hem of haar serieus moeten nemen en moeten aanvoelen wat er voor hem of haar op het spel staat. Dat kan alleen in een echte dialoog.



Het kan natuurlijk geen kwaad om over groepen waarover veel vooroordelen de ronde doen de nodige feitenkennis paraat te hebben. Maar zeker als er geen vertrouwensbasis is, is het meestal niet effectief om alleen feiten in stelling te brengen tegen een vooroordeel. Met een houding van ‘dit zijn de feiten en daar zul jij / zullen jullie het mee moeten doen’, kap je de dialoog af.

Misschien nog wel belangrijker: als je er vooral op gefocust bent om de ander(en) te krijgen waar je ze hebben wilt, bereik je natuurlijk geen dialoog. Zeker niet als je de ander vooral absolute ‘ware feiten’ voorschotelt. Dat maakt terecht achterdochtig. De beste strategie is vaak om te laten zien dat er meer kanten aan een incident of een gebeurtenis zitten, laten zien dat er ruimte is voor meer interpretaties.

### Tips voor docenten

Tenslotte nog een aantal algemene tips over het omgaan met vooroordelen en discriminatie in een educatieve omgeving. Hoe kun je reageren als zich een incident voordoet? Het is goed om daar van tevoren een keer bij stil te staan en over na te denken.

- Richt je op concreet gedrag van leerlingen of op uitspraken die je hebt gehoord. Trek bij discriminatie eerst een streep en ga daarna de dialoog aan; ga bij vooroordelen altijd in gesprek.
- Reageer! Ga er met open vizier tegenin. Met andere woorden: maak het incident direct bespreekbaar. Lukt het niet om het direct te bespreken (is de situatie daar niet naar), kom er dan op een zelfgekozen moment op terug: "(...) wat er vorige week gebeurde... daar wil ik nog eens bij stilstaan."
- Maak (samen) afspraken over hoe je wilt dat leerlingen en docenten in de klas met elkaar omgaan en elkaar betitelen.
- Grijp het voorval aan om leerlingen ervan te laten leren. Bedenk of het beter is om met individuele leerlingen (of met een groepje leerlingen) een gesprek aan te gaan, of dat er aanleiding is om het onderwerp klassikaal te behandelen.
- Leg de verschillen en de overeenkomsten uit tussen stereotypen, vooroordelen en vormen van discriminatie.
- Als een leerling een opmerking maakt die je raakt, laat dat dan merken. Het is goed om je persoonlijke gevoelens te laten zien en het kan bijdragen aan een open sfeer waarin vooroordelen bespreekbaar worden.

Wordt echter niet boos of geïrriteerd. Ga ook niet schelden. Die uitingen bevorderen het leerproces niet.

- Bespreek ook met collega's wat er speelt en hoe jij ermee om denkt te gaan (en/of mee omgegaan bent). Zo ontstaat er een besef dat het niet een onoplosbaar probleem is, maar ook een besef dat het niet eenvoudig is om met de juiste aanpak te komen als leerlingen zich in negatieve zin of grievend over bepaalde groepen uitlaten.
- In extreme, heftige of hardnekkige gevallen: schakel de schoolleiding, ouderraad, etc. in.



**“Maak afspraken over hoe je wilt dat leerlingen elkaar betitelen”**



## Gebruikte literatuur

---

- **Dominic Abrams: Processes of prejudice – Theory, evidence and intervention. Equality and Human Rights Commission, research report 56 (2010).**
- **Gordon W. Allport : The Nature of Prejudice (11e druk, 1988).**
- **Igor Boog e.a. (red): Monitor Rassendiscriminatie 2009 (2010).**
- **Pol Craeynest: Sociale Psychologie, hoofdstuk 4 over Groepsperceptie (2008).**
- **Henk-Jan Guchelaar: Zuiver oordelen – beeldvorming en beoordeling van mensen (2005).**
- **Stine Jensen & Rob Wijnberg: Dus ik ben – een zoektocht naar identiteit (2010).**
- **Peter R. Rodrigues en Jaap van Donselaar: Monitor Racisme en Extremisme, negende rapportage (2010).**
- **David J. Schneider: The Psychology of Stereotyping (2004).**
- **Paul Verhaeghe: Identiteit (2012).**
- **Bernard E. Whitley Jr. & Mary E. Kite: The Psychology of Prejudice and Discrimination (2010).**
- **Elisabeth Young-Bruehl: The Anatomy of Prejudices (1996).**

# Colofon

---

**Tekst:** Jaap Tanja / Anne Frank Stichting

**Beeldresearch:** Milly Schloss

**Vormgeving:** OOIDESIGN i.s.m. Sarah Charalambides

2e, uitgebreide oplage, december 2014

## © Illustraties

---

Exactitudes (pagina 6); Fokke en Sukke ([www.foksuk.nl](http://www.foksuk.nl)) (pagina 10); Tom Goovaert; (pagina 14); Markus Mueller (pagina 15); [www.fuseliers.net](http://www.fuseliers.net), Karin Brogtrop-Beekman, Pim Ras (pagina 21); Kristian Pletten (pagina 32); Kim Duchateau (pagina 39); Erkki Alanen (pagina 49); Peter de Wit (pagina 51).

Ondanks de nodige nasporingen bleek het niet mogelijk om van alle illustraties opgenomen in *Begin bij jezelf!* de bezitters van de copyrights te achterhalen. Eventuele rechthebbenden die niet voor deze uitgave zijn benaderd, worden verzocht zich in verbinding te stellen met de Anne Frank Stichting, afdeling Educatie, Postbus 730, 1000 AS Amsterdam.