

MET KLEUR DOOR DE DEUR? DE INVLOED VAN AMBIGUÏTEIT OP HORECADISCRIMINATIE

5 JULI 2020 | LYNN BRÖCHELER
RADBOD UNIVERSITEIT NIJMEGEN



INHOUDSOPGAVE

3 DISCRIMINATIE IN HET UITGAANSLEVEN

4 WAT ZIJN DE OORZAKEN VAN HORECADISCRIMINATIE?

6 WAT IS DE BESTE STRATEGIE?

7 HOE AMBIGU IS DE SITUATIE VAN HORECAPORTIERS?

8 RESULTAAT

9 VERMINDERT HORECADISCRIMINATIE WANNEER
AMBIGUÏTEIT VERLAAGD WORDT?

10 RESULTAAT

11 HOE NU VERDER? (1) ADVIEZEN VANUIT DE LITERATUUR

13 HOE NU VERDER? (2) ADVIEZEN VANUIT DIT ONDERZOEK

14 EINDCONCLUSIE

15 REFERENTIES

DISCRIMINATIE IN HET UITGAANSLEVEN

Horecadiscriminatie komt veel voor in Nederland: verschillende etnische minderheden worden met regelmaat **geweigerd** aan de deur van cafés. In het bijzonder treft dit **mannen met een Noord-Afrikaans uiterlijk** die het meest geweigerd worden (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014; Triesscheijn & Maris, 2005).

Horecadiscriminatie is **problematisch**. Volgens *Artikel 1: Algemene wet gelijke behandeling* is discriminatie verboden in Nederland. Daarnaast speelt uitgaan een belangrijke rol voor jongvolwassenen en de exclusie hiervan heeft negatieve psychologische gevolgen (Monshouwer, Van der Pol, Drost & Van Laar, 2016; Williams, 2001).

Het **doel** van **Anti Discriminatie Bureau RADAR** is daarom om horecadiscriminatie te verminderen. In dit rapport wordt besproken of horecadiscriminatie verminderd kan worden door het verlagen van ambigüiteit.

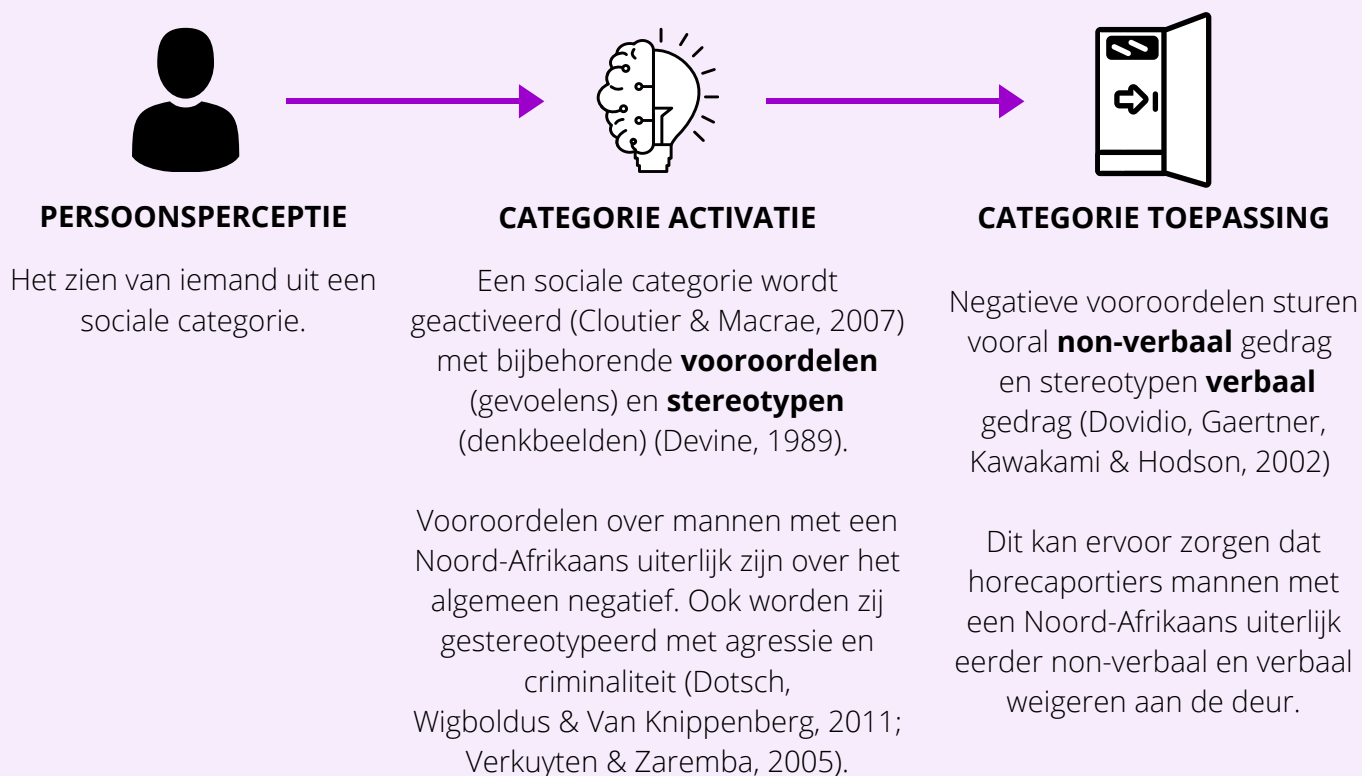


WAT ZIJN DE OORZAKEN VAN HORECADISCRIMINATIE?

Waarom worden mannen met een Noord-Afrikaans uiterlijk veel vaker afgewezen dan andere bezoekers? Er zijn verschillende bewuste en onbewuste factoren die hieraan bijdragen.

SOCIALE CATEGORISATIE

Van nature plaatsen mensen elkaar onbewust in sociale categorieën, waaruit gedrag wordt gestuurd (Allport, 1954). Dit proces verloopt in drie stappen:



RISICOPERCEPTIE



Als iemand zich **onveilig** voelt en verwacht dat het **risico** in de omgeving hoog is, wordt **categorie activatie** versterkt (Correll, Urland & Ito, 2006). Hierdoor krijgen vooroordelen en stereotypen meer invloed op gedrag. Horecaportiers krijgen weinig bescherming en lopen een groot risico op **gevaar** (Triesscheijn & Maris, 2005), waardoor zij wellicht eerder discrimineren.

MOGELIJKHEID & MOTIVATIE



Mensen zijn in staat om de invloed van vooroordelen en stereotypen tegen te gaan, maar hiervoor moeten zij bewuste inspanning leveren (Fazio, 1990). Hiervoor is de **mogelijkheid** nodig, wat bepaald wordt door voldoende **tijd** en **mentale energie**. Hiernaast is genoeg **motivatie** nodig, wat vooral wordt bepaald door de behoefte om onbevooroordeeld over te komen (Dunton & Fazio, 1997).

Horecaportiers hebben een hoge tijdsdruk en hun werk is complex (Triesscheijn & Maris, 2005). Hoewel veel mensen gemotiveerd zijn om onbevooroordeeld over te komen (Dovidio & Gaertner, 2014), is dit nog onbekend voor horecaportiers. Al met al is de kans groot dat horecaportiers weinig inspanning kunnen leveren.

AMBIGUÏTEIT

Of de invloed van geactiveerde informatie kan worden tegengegaan, lijkt ook afhankelijk van een andere factor: **de mate van ambiguïteit van de situatie**. Ook al is iemand gemotiveerd om niet te discrimineren: als iemand negatieve vooroordelen heeft dan treedt onbewust het **attributional-ambiguity effect** (Crocker, Voelkl, Testa & Major, 1991; Garwonski, Ledgerwood & Eastwick, in press). Dit werkt op twee manieren:



KEUZES MAKEN MET AMBIGUE BEOORDELINGSCRITEIA

Als de beoordelingscriteria ambigu zijn, dan zijn mensen genoodzaakt om vanuit "intuïtie" te werken om tot een oordeel te kunnen komen. Hierdoor kan de voorkeur voor bepaalde sociale categorieën onbewust keuze-standaarden sturen (Uhlman & Cohen, 2005; Bragger, Kutcher, Morgan & Fifth, 2002).

In de horeca lijken kledingcriteria ambigu te zijn en zelfs een strategie om bepaalde mensen te weigeren (May & Goldsmith, 2018; Rivera, 2010).



AMBIGU GEOBSERVEERD GEDRAG INTERPRETEREN

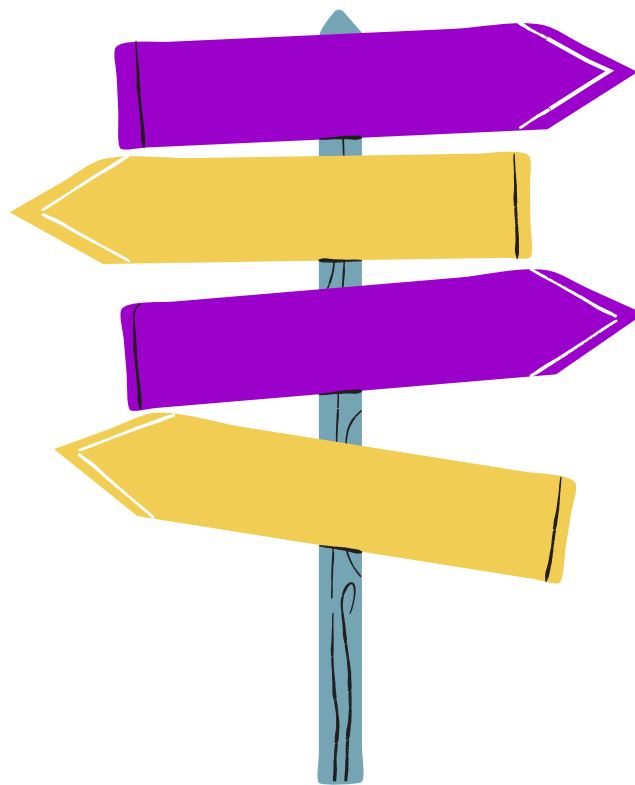
Als het geobserveerd gedrag ambigu is, dan geven mensen in sterke mate betekenis hieraan met vooroordelen en stereotypen (Gawronski et al., in press).

Horecaportiers moeten een variëteit aan kleding en gedragssignalen beoordelen, die niet altijd even duidelijk te onderscheiden zijn (Triesscheijn & Maris, 2005). Er kan dus verwacht worden dat vooroordelen de interpretatie van horecaportiers sturen.

WAT DE BESTE STRATEGIE?

Onderzoek laat zien dat het verminderen van vooroordelen en stereotypen vaak onsuccesvol en van korte duur is (Forscher et al., 2019; Lai et al., 2014). Het effect van het verminderen van ambigüiteit heeft daarentegen veel bewijs (zie Garwonski et al., in press).

De centrale vraag in dit onderzoek is daarom: **Zorgt het verlagen van de ambigüiteit van beoordelingscriteria ervoor dat horecadiscriminatie vermindert?**



HOE AMBIGU IS DE SITUATIE VAN HORECAPORTIERS?

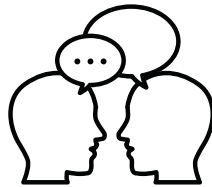
Om te achterhalen of de standaard beoordelingscriteria (KHN, 2019) ambigu zijn, is een vragenlijst opgesteld. Ook zijn de kledingcriteria specifiek en duidelijker gemaakt, door "**Kleed u correct**" te vervangen met "**Geen petje, muts, korte broek en/of sportschoenen**" en is onderzocht of de ambiguïteit hierdoor werd verlaagd.



Online vragenlijst onder 86 deelnemers (56 vrouwen, 17 mannen, 1 non-binair). Deelnemers kregen op willekeurige wijze beoordelingcriteria met of een hoge of lage ambiguïteit (instructies en huisregels).

HOGE AMBIGUÏTEIT

"Wij vertrouwen op jouw kennis en ervaring als portier."



LAGE AMBIGUÏTEIT

"Wij vertrouwen erop dat de huisregels je voldoende richting geven."

Welkom! Onze huisregels

- 1 Volg aanwijzingen van het personeel op
- 2 Toegangscontrole met legitimatie mogelijk
- 3 Geen wapens of drugs
- 4 Geen ongewenste intimiteiten
- 5 Geen agressie
- 6 Geen hinderlijk gedrag
- 7 Kleed u correct
- 8 Geen eigen consumpties
- 9 Glaswerk moet binnen of op terras blijven
- 10 Geen overlast voor de burens

 **Geen alcohol en tabak**

Deze huisregels zijn tot stand gekomen i.s.m. Koninklijke Horeca Nederland, de politie en de gemeente. De volledige set huisregels kan iedereen inzien bij elk deelnemend horecabedrijf herkenbaar aan het schilde.



Welkom! Onze huisregels

- 1 Volg aanwijzingen van het personeel op
- 2 Toegangscontrole met legitimatie mogelijk
- 3 Geen wapens of drugs
- 4 Geen ongewenste intimiteiten
- 5 Geen agressie
- 6 Geen hinderlijk gedrag
- 7 Geen petje, muts, korte broek en/of sportschoenen
- 8 Geen eigen consumpties
- 9 Glaswerk moet binnen of op terras blijven
- 10 Geen overlast voor de burens

 **Geen alcohol en tabak**

Deze huisregels zijn tot stand gekomen i.s.m. Koninklijke Horeca Nederland, de politie en de gemeente. De volledige set huisregels kan iedereen inzien bij elk deelnemend horecabedrijf herkenbaar aan het schilde.

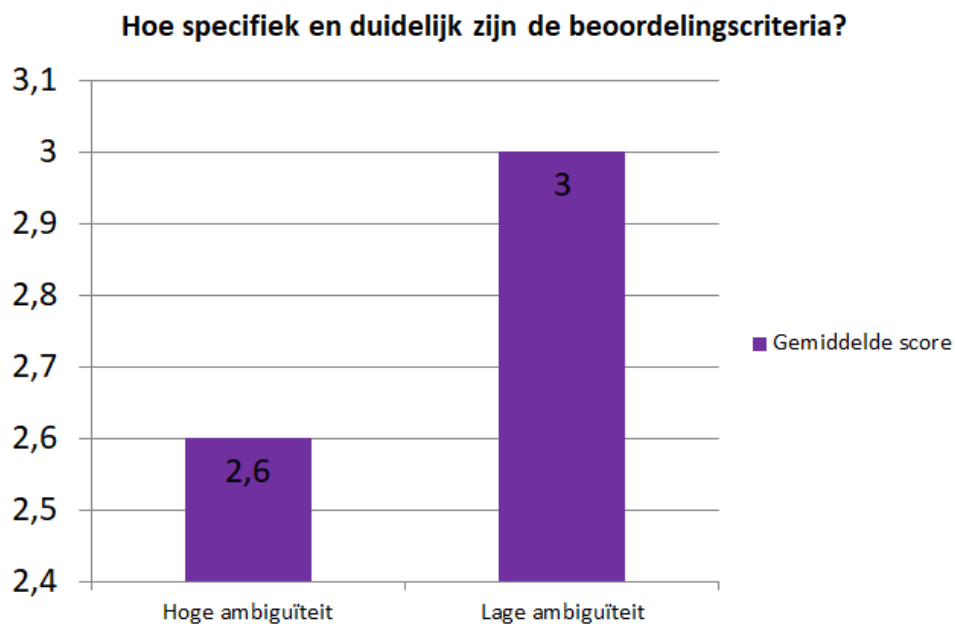


RESULTAAT

Na het krijgen van de beoordelingscriteria, kregen alle deelnemers een korte vragenlijst met gesloten en open vragen. De resultaten laten zien dat de standaard beoordelingscriteria (KHN, 2019) ambigu zijn. Veel deelnemers gaven aan dat zij vooral de **kledingcriteria** onduidelijk vonden.



Daarnaast blijkt dat de ambiguïteit van de aangepaste beoordelingscriteria significant lager was.



Figuur 1. De gemiddelde scores op de gesloten vragen (1 = Sterk mee oneens, 5 = Sterk mee eens)

VERMINDERT HORECADISCRIMINATIE WANNEER AMBIGUÏTEIT VERLAAGD WORDT?

Om te onderzoeken of het verlagen van ambigüiteit invloed heeft op discriminatie, is een online spel ontworpen: **Het Portiers Spel**.



In totaal deden 123 deelnemers mee (22.68% vrouw, 77.31% man) met een gemiddelde leeftijd van 36,15. Hiervan waren 84 deelnemers horecaportier.



1, INTRODUCTIE EN BEOORDELINGSCRITERIA

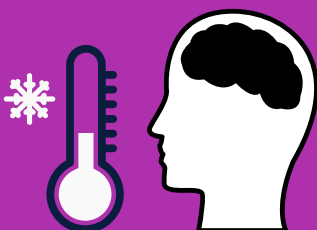
Deelnemers mochten virtueel als horecaportier gaan werken voor een café. Ze kregen op willekeurige wijze de standaard beoordelingscriteria (hoge ambigüiteit) of de aangepaste beoordelingscriteria (lage ambigüiteit).

2. "HET PORTIERS SPEL"

Hierna moesten deelnemers 30 personen wel of niet binnenlaten: **lichtgetinte** (lichte huidskleur) en **donkergetinte** (donkere huidskleur) personen (24 mannen plus 6 vrouwen ter afleiding). Hiervan was de helft **correct gekleed** en de andere helft **incorrect gekleed** (muts, petje, korte broek en/of sportschoenen). Elke afbeelding werd voor 4 seconden getoond, om zo dicht mogelijk bij de snelle keuzes van horecaportiers te blijven.



3. VRAGENLIJSTEN EN ACHTERGRONDVRAGEN



Om de **motivatie** om onbevooroordeeld over te komen te meten, is een korte versie van de MCPR afgenomen (Dunton & Fazio, 1997). Daarnaast is met een **gevoelsthermometer** gemeten hoe positief of negatief de deelnemers Nederlanders en mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk (Marokkanen) beoordeelden (Verkuyten & Zaremba, 2005). Ook is naar de gender identiteit, het aantal jaren werkervaring en leeftijd gevraagd.

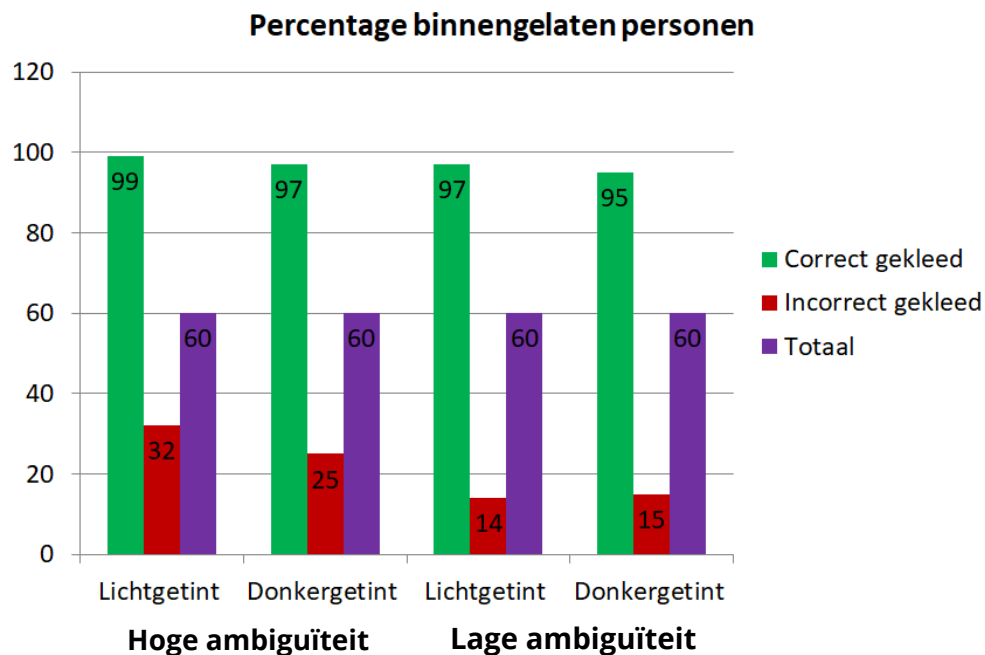
RESULTAAT

Uit de resultaten blijkt dat deelnemers niet hebben gediscrimineerd op huidskleur. Licht- en donkergetinte personen zijn even vaak binnengelaten. Ook bleek dit hetzelfde te zijn voor deelnemers die hoge- of lage ambigue beoordelingscriteria hadden gekregen.

Echter, wanneer kleding meegenomen werd in de analyse, werd **wel** discriminatie op huidskleur gevonden: **Correct geklede, donkergetinte personen werden minder vaak binnengelaten dan correct geklede, lichtgetinte personen.**

Dit werd zowel bij hoge- of lage beoordelingscriteria gevonden, dus het verlagen van de ambigüiteit heeft niet voor verandering gezorgd.

Uit de resultaten blijkt wel dat het verlagen van de ambigüiteit van de beoordelingscriteria zorgde voor het beter kunnen onderscheiden van incorrect geklede personen. Enerzijds laat dit zien dat deelnemers de opdracht hebben opgevolgd en anderzijds wisten de deelnemers hierdoor beter wie ze moesten weigeren aan de deur.

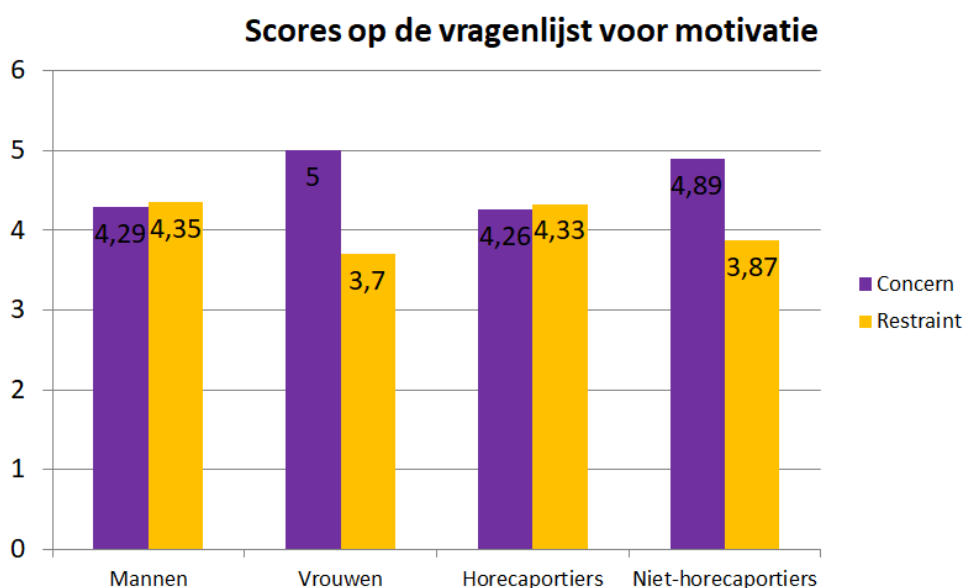


Figuur 2. Gemiddelde percentage van personen die zijn binnengelaten in het selectie-spel

MOTIVATIE

Daarnaast laten de resultaten zien dat deelnemers over het algemeen hoger dan het gemiddelde scooren op zowel **Concern**, de motivatie om om onbevooroordeeld over lijken, en **Restraint**, de motivatie om ras-gerelateerde conflicten te vermijden. Hierbij scoorden vrouwen hoger op Concern en mannen hoger op Restraint. Daarnaast scoorden horecaportiers lager op Concern en hoger op Restraint, dan niet-horecaportiers.

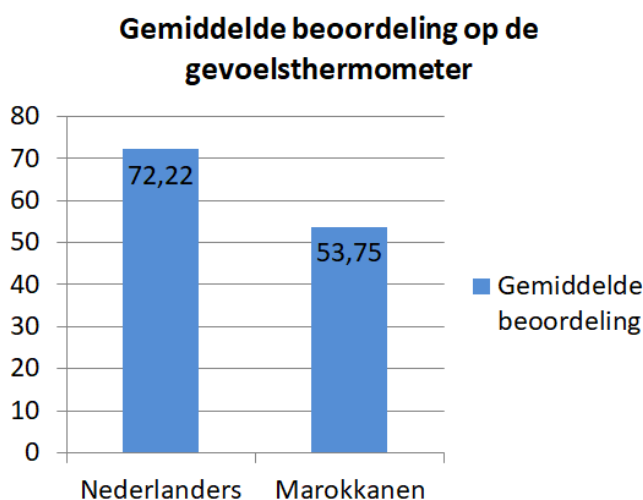
Uit de resultaten blijkt ook dat hoe hoger de score op Restraint, hoe minder personen werden binnengelaten, hoe hoger de leeftijd van deelnemers was en hoe meer jaren werkervaring zij hadden.



Figuur 3. De gemiddelde scores op Concern en Restraint uit de MCPR

GEVOELSTHERMOMETER

Ook werden Nederlanders en Marokkanen significant anders beoordeeld. Zo werden mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk (Marokkanen) een stuk negatiever beoordeeld dan Nederlanders. Hetzelfde werd gevonden als alleen naar horecaportiers werd gekeken.



Figuur 4. De gemiddelde scores op de gevoels thermometer van 0 (negatief) naar 100 (positief).

HOE NU VERDER? (1)

ADVIEZEN VANUIT DE LITERATUUR



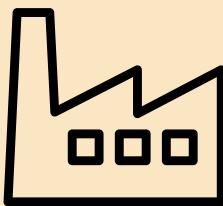
1# VERHOOG DE VEILIGHEID

Zorg ervoor dat de werkomgeving van horecaportiers veiliger en beschermd is, zoals het instellen van een scherm tussen de horecaportier en de bezoekers of het zorgen voor meer steun vanuit de politie. Hierdoor wordt de risicoperceptie mogelijk verlaagd, wat voor minder discriminatie zorgt (Correll et al., 2006).



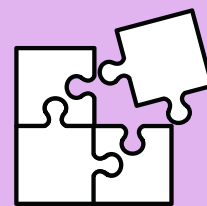
2# VERHOOG MOGELIJKHEID EN MOTIVATIE

Horecaportiers moeten **meer tijd** en **mentale energie** krijgen tijdens het werken. Verkort bijvoorbeeld de werk shifts en versimpel de werktaken. Daarnaast, verhoog de motivatie om niet te discrimineren, door zelf-beïnvloedingstechnieken (Aronson, 1999) of een sociale norm (Tankard & Paluck, 2016). Hierdoor kunnen horecaportiers inspanning leveren om niet te discrimineren tijdens de selectie (Fazio, 1990).



3# RICHT INTERVENTIES OP HET VERANDEREN VAN DE SITUATIE

Omdat het veranderen van vooroordelen en stereotypen vaak onsuccesvol en van korte duur is (Lai et al., 2014): focus op het veranderen van de situatie. Zorg ervoor dat vooroordelen en stereotypen gecontroleerd kunnen worden, bewust of onbewust.

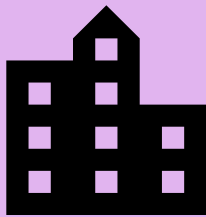


4# SPECIFICEER EN VERDUIDELIJK BEOORDELINGSCRITERIA

Zorg ervoor dat de beoordelingscriteria in de horeca zo specifiek en duidelijk mogelijk zijn en door iedereen hetzelfde geïnterpreteerd worden. Hierdoor is er weinig ruimte voor de intuïtie van horecaportiers, wat discriminatie mogelijk verminderd (Bragger et al., 2002; Uhlman & Cohen, 2005).

HOE NU VERDER? (2)

ADVIEZEN VANUIT DIT ONDERZOEK



1# DOE ONDERZOEK IN DE PRAKTIJK

Omdat het huidige onderzoek verschilde van de realiteit, kan het verlagen van ambiguïteit wel invloed hebben in de praktijk. Een mogelijkheid is om een voor- en nameting te doen in twee uitgaansgebieden, waarbij de ambiguïteit bij één gebied is verlaagd.



2# TEST DE AMBIGUÏTEIT VAN BEOORDELINGSCRITERIA

Test nieuwe, opgestelde beoordelingscriteria voordat deze worden ingezet. Dit kan door, net zoals in het huidige onderzoek, deelnemers willekeurig de oude of de nieuwe beoordelingscriteria te laten beoordelen. Dit is van belang, omdat horecaportiers de criteria waarschijnlijk op een soortgelijke manier zullen interpreteren.



3# VERGROOT DE KENNIS OVER HORECAPORTIERS

Er is nog erg weinig bekend over horecaportiers: wie zijn zij en waarom gedragen zij zich op een bepaalde manier? Hierdoor is het veranderen van gedrag lastig. Neem daarom vragenlijsten en interviews af en meet onbewuste vooroordelen met een betrouwbare test, zoals de IAT (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998).



4# KIJK VERDER NAAR OPLOSSINGEN VOOR HORECADISCRIMINATIE

Zoals het huidige onderzoek aantoont wordt er gediscrimineerd op huidskleur bij correct geklede personen en worden Marokkanen een stuk negatiever beoordeeld dan Nederlanders. Hierdoor is het noodzakelijk om verder te zoeken naar een passende oplossing die discriminatie vermindert.

EINDCONCLUSIE: OP NAAR EEN UITGAANSLEVEN ZONDER DISCRIMINATIE

Het doel van dit onderzoek was het verminderen van horecadiscriminatie. Er is vastgesteld dat de standaard beoordelingscriteria in de horeca ambigu zijn en dat dit kan worden verminderd. Er is echter geen effect hiervan gevonden op discriminatie. Wel is gevonden dat als mensen correct zijn gekleed, donkergetinte personen moeilijker binnenkomen. Met dit onderzoek is de kennis vergroot over hoe horecadiscriminatie het beste verminderd kan worden in de toekomst.



REFERENTIES

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland.
- Appel, A. (1998). Horecaportier. Zoetermeer: SVH uitgeverij.
- Aronson, E. (1999). The power of self-persuasion. *American Psychologist*, *54*, 875.
- Bragger, J. D., Kutcher, E., Morgan, J., & Firth, P. (2002). The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. *Sex Roles*, *46*, 215-226.
- Cloutier, J., & Macrae, C. N. (2007). Who or what are you?: Facial orientation and person construal. *European Journal of Social Psychology*, *37*(6), 1298-1309.
- Correll, J., Urland, G. L., & Ito, T. A. (2006). Event-related potentials and the decision to shoot: The role of threat perception and cognitive control. *Journal of Experimental Social Psychology*, *42*, 120-128.
- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*(2), 218-228.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, *56*(1), 5.
- Dotsch, R., Wigboldus, D. H. J., & van Knippenberg (2011). Biased allocation of faces to social categories. *Journal of Personality and Social Psychology*, *100*, 999-1014.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Kawakami, K., & Hodson, G. (2002). Why can't we just get along? Interpersonal biases and interracial distrust. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, *8*, 88-102.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-52). San Diego, CA: Academic Press.
- Dunton, B. C., & Fazio, R. H. (1997). An individual difference measure of motivation to control prejudiced reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *23*, 316-326.
- Fazio, R. H. (1990). Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework. *Advances in experimental social psychology*, *23*(75-109), 60318-4.
- Forscher, P. S., Lai, C. K., Axt, J. R., Ebersole, C. R., Herman, M., Devine, P. G., & Nosek, B. A. (2019). A meta-analysis of procedures to change implicit measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *117*, 522.
- Gawronski, B., Geschke, D., & Banse, R. (2003). Implicit bias in impression formation: Associations influence the construal of individuating information. *European Journal of Social Psychology*, *33*(5), 573-589.
- Gawronski, B., Ledgerwood, A., & Eastwick, P. (in press). Implicit Bias and Anti-Discrimination Policy.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, *74*(6), 1464.
- Koninklijke Horeca Nederland. (2019). Huisregelbordje. Verkregen via: <https://www.khn.nl/kennis-tools/documenten-tools/huis-en-gedragsregels-onze-huisregels>
- Lai, C. K., Marini, M., Lehr, S. A., Cerruti, C., Shin, J. E. L., Joy-Gaba, J. A.,... & Frazier, R. S. (2014). Reducing implicit racial preferences: I. A comparative investigation of 17 interventions. *Journal of Experimental Psychology: General*, *143*, 1765.
- May, R. A. B., & Goldsmith, P. R. (2018). Dress Codes and Racial Discrimination in Urban Nightclubs. *Sociology of Race and Ethnicity*, *4*(4), 555-566.
- Monshouwer, K., Van der Pol, P., Drost, Y. C., & Van Laar, M. W. (2016). Het grote uitgaansonderzoek 2016. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Rivera, L. A. (2010). Status distinctions in interaction: Social selection and exclusion at an elite nightclub. *Qualitative Sociology*, *33*(3), 229-255.
- Schwanen, T., I. van Aalst, J. Brands and T. Timan (2012) Rhythms of the night: spatiotemporal inequalities in the nighttime. *Environment and Planning A*, *44.9*, 2064- 85.

- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review, 10(1)*, 181-211.
- Triesscheijn, S., & Maris, C. (2005). Tussen doorbitches en uitsmijters. Rotterdam: RADAR, Rotterdamse Discriminatie Actie Raad.
- Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2005). Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science, 16(6)*, 474-480.
- Verkuyten, M., & Zaremba, K. (2005). Interethnic relations in a changing political context. *Social Psychology Quarterly, 68(4)*, 375-386.
- Williams, K. D., & Zadro, L. (2001). Ostracism: On being ignored, excluded, and rejected.
- Wilson, T. D., & Brekke, N. (1994). Mental contamination and mental correction: unwanted influences on judgments and evaluations. *Psychological bulletin, 116(1)*, 117.