



Ideologie van gelijkheid veroorzaakt dagelijks racisme op de werkvloer

Promotie organisatie-antropologe Lida van den Broek

Bij de beoordeling van werkprestaties maakt het heel veel uit of je Peter of Najib heet. Ondanks het idee van tolerantie en gelijkheid in onze samenleving, verklaart bijna de helft van de Nederlandse allochtonen regelmatig gediscrimineerd te worden. Toch zegt drie kwart van de autochtonen geen bezwaar te hebben tegen een allochtone collega. Volgens onderzoekster Lida van den Broek veroorzaakt de heersende ideologie van gelijkheid ironisch genoeg alledaags racisme. Juist het aan de orde stellen van racisme is een taboe geworden.

Van den Broek deed onderzoek bij negen organisaties (profit en non-profit). In het experimentele onderzoek kregen respondenten een verhaal met vragen voorgelegd over een werknemer in een groot industrieel bedrijf. De naam van de werknemer was bij de helft van de respondenten Najib en bij de andere helft Peter. Dezelfde werkprestaties van Peter en Najib werden uiteindelijk verschillend beoordeeld. Als ze fouten maakten in hun werk, dan werd Najib vaker dom en ongeschikt gevonden dan Peter. Bovendien werden Najibs fouten hem persoonlijk aangerekend, terwijl wanneer Peter fouten maakte dat eerder aan de situatie toegeschreven werd. Wanneer Najib en Peter goed werk afleverden was het precies andersom. Uit een tweede experiment van Van den Broek blijkt dat de etnische ongelijke beoordeling ironisch genoeg vaker optreedt in een organisatie die gelijkheid nastreeft dan in organisaties waarin ruimte is voor verschillen.

Racisme wordt onzichtbaar gemaakt

De studie toont ook aan hoe alledaags racisme onzichtbaar wordt gemaakt. Dat gebeurt niet alleen door de autochtone Nederlanders; ook allochtone Nederlanders dragen daaraan bij, vaak omdat zij niet beschouwd willen worden als slachtoffer. Drie mechanismen die alledaags racisme onzichtbaar maken, worden aan de hand van de cases gedetailleerd beschreven. In de eerste plaats selectieve waarneming: de selectie die we maken in wat we wel en niet (willen) zien. Verder perceptuele vertekening: de betekenis die we geven aan wát we waarnemen. En tenslotte: personificatie: het toeschrijven van wat we (willen) zien en de betekenis die we daaraan geven aan een persoon in plaats van aan de situatie of omstandigheden. Deze drie mechanismen zorgen er voor dat alledaags racisme onzichtbaar wordt en dat stelt vervolgens mensen in staat te geloven dat racisme niet plaatsvindt.

Lida van den Broek studeerde organisatie antropologie aan de Vrije Universiteit van Amsterdam. Haar promotieonderzoek deed ze bij het departement sociale psychologie van de Faculteit Sociale Wetenschappen (en gefinancierd door het onderzoeksinstituut TIBER) aan de UvT. Ze is directeur van Kantharos bureau voor multiculturele vraagstukken.

Noot voor de pers

Lida van den Broek promoveert op vrijdag 29 mei om 16.15 uur in de aula van de Universiteit van Tilburg, Warandelaan 2 te Tilburg. Titel proefschrift: *De ironie van gelijkheid. Over etnische diversiteit op de werkvloer*. Promotor: prof. dr. D.A. Stapel. Journalisten kunnen een exemplaar van het proefschrift opvragen bij de afdeling Communicatie en Marketing van de UvT, tel. 013 - 466 2000, e-mail persberichtuvt@uvt.nl. Lida van den Broek is bereikbaar via tel.nr. 06 22964033 of e-mail: info@Kantharos.com

[Top](#)

UvT Persbericht