



[Overslaan en naar hoofdinhoud gaan](#)

Wat kunnen wij bij de ACM meenemen van de antiracismedemonstraties?

Discriminatie in Nederland is een "systemisch probleem", zei premier Rutte tijdens de persconferentie van woensdag 3 juni. "Ook hier worden mensen beoordeeld op hun afkomst." Zijn reactie volgde op dagen van grote protesten in verschillende Nederlandse steden: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Eindhoven, Nijmegen, Tilburg, Groningen, Maastricht. En er zijn nog meer demonstraties gepland.

De demonstraties in Nederland zijn mede ingegeven door de gebeurtenissen in de Verenigde Staten. De dood van George Floyd was voor velen de spreekwoordelijke druppel. Het gevoel om op te staan tegen racisme houdt enorm veel mensen al langer bezig en nu komt dat grootschalig tot uiting.

### **Wat kunnen wij bij de ACM meenemen van de antiracismedemonstraties?**

Discriminatie en vooroordelen raken ons werk wellicht eerder en op een andere wijze dan velen waarschijnlijk denken. Hieronder hebben we een aantal denkrichtingen op een rij gezet ter overweging.

#### **In ons werk als toezichthouder**

"Ook hier worden mensen beoordeeld op hun afkomst". Bij het horen van deze woorden van premier Rutte denken we misschien ook aan het recente nieuws over etnisch profileren in de toeslagenaffaire, waarbij mensen met een tweede nationaliteit strenger gecontroleerd werden dan andere Nederlanders. De tweede nationaliteit was een officieel selectiecriteria om te bepalen of er een verhoogde kans was op fraude.

En dat raakt ons bij de ACM ook: hoe zorgen wij ervoor dat wij zo onbevooroordeeld mogelijk te werk gaan? Als overheidsinstantie moeten wij daar immers extra alert op zijn. Als we op zoek zijn naar malafide huizenhandelaren, louche datingwebsitebeheerders of brutale energiecowboys, richten wij onze aandacht dan niet onbewust (of bewust) op mensen met een niet-witte huidskleur of een andere nationaliteit? Gaan we er in verhoren of telefoongesprekken bijvoorbeeld automatisch van uit dat mensen met een niet-witte huidskleur of een niet-Nederlands klinkende achternaam geen of slecht Nederlands spreken? En dat we dan onbewust langzamer praten of beter articuleren? Dan behandelen we bepaalde mensen anders dan andere.

Wat we uiteraard willen voorkomen, is dat wij bij de ACM onze dagelijkse werkprocessen inrichten op basis van vooroordelen (biases). Dat hoeft niet in één keer te gebeuren, maar gebeurt vaak sluipenderwijs. Als jij het gevoel hebt dat sommige werkprocessen nog eens tegen het licht gehouden moeten worden in het kader van het verminderen van culturele of etnische biases, bespreek dit dan met je manager, je directeur of het bestuur. Het team Diversiteit & Inclusie staat eveneens open voor suggesties of opmerkingen hierover. Ook als je slechts een ongemakkelijk gevoel hebt over bepaalde werkprocessen.

Eén van de manieren om de invloed van biases te verminderen in ons werk is het creëren van diverse teams. In [dit Youtube-filmpje](#) zie je een zwarte man die zijn handen onder een zeepdispenser houdt. De dispenser

registreert zijn donkere handen niet, maar registreert blijkbaar wel lichtere huidskleuren en zelfs gewoon een wit tissue! Als het testteam van die dispenser etnisch diverser was geweest, dan zou de dispenser waarschijnlijk niet op deze wijze zijn geproduceerd.

Het team Diversiteit & Inclusie is bezig met een aantal acties die de invloed van biases in het werving- en selectieproces bij de ACM vermindert, zoals het aanbieden van trainingen over onbewuste vooroordelen in het selectieproces.

### **Naar elkaar toe**

Wat we ook kunnen meenemen van de antiracismedemonstraties is hoe we met elkaar omgaan op de werkvloer. Behandelen we elkaar op gelijke wijze? Natuurlijk heb je een klik of een (vriendschaps)band met een paar collega's maar lang niet met iedereen. Het gaat er echter meer om dat we anderen niet onnodig uitsluiten of anders behandelen op basis van persoonlijke kenmerken, zoals huidskleur, etniciteit of nationaliteit.

Een voorbeeld: als je elkaar voor het eerst leert kennen op werk, vragen de meesten waar de nieuwe collega vandaan komt. Vaak wordt er een stad of streek genoemd. Sommige ACM-collega's krijgen dan echter een tweede vraag te horen: "Maar waar kom je oorspronkelijk vandaan?" of "Waar kom je écht vandaan?". Dan blijkt dat er eigenlijk gevraagd wordt naar een ander land. De oprechte interesse van de vrager is dan wat ongelukkig geformuleerd: het geeft de nieuwe collega het gevoel dat deze geen (echte) Nederlander is, ook al is die er wel geboren. Op welke basis wordt die tweede vraag namelijk gesteld? Zou een witte collega ook zo'n tweede vraag krijgen? Het is slechts één voorbeeld, maar bedenk dat sommige collega's hier wekelijks of zelfs dageijks mee te maken hebben.

Heb jij het gevoel dat je anders behandeld wordt of bent op basis van je huidskleur, etniciteit of nationaliteit? Of zie jij dat dit een collega overkomt, zowel incidenteel als structureel? Denk hierbij ook aan pesten, psychologische of zelfs fysieke mishandeling. Bespreek dit dan met je manager, je directeur of het bestuur. Ook kun je hiervoor naar de vertrouwenspersoon gaan. En ook hier geldt dat het team Diversiteit & Inclusie openstaat voor suggesties of opmerkingen.

### **Als laatste**

Het onderwerp racisme maakt veel emoties los. Dat laten de antiracismedemonstraties ook zien. Het belangrijkste is dat we dit soort onderwerpen bij de ACM *bespreekbaar* maken. Spreek het uit als je je ongemakkelijk voelt. Luister naar elkaar. En ga erover met elkaar in gesprek. Veelal gaat het er niet om elkaar te overtuigen van bepaalde standpunten, maar meer erover je gevoelens uit te spreken en dan met elkaar af te spreken hoe je voortaan met elkaar omgaat op de werkvloer. Op die manier maken we van de ACM een veilige omgeving waar iedereen zich welkom voelt.



Team Diversiteit en Inclusie

## 1 opmerking

Nog een recent voorbeeld is IBM die de bevooroordeeling niet uit haar gezichtsherkenningsoftware kreeg: <https://www.nu.nl/tech/6056649/ibm-stopt-ontwikkeling-van-gezichtsherkenning-wegens-bevooroordeeldheid.html>

↩ Beantwoorden

...