

Verslag workshop kaderwerkgroep EARN

Aanwezig bij de workshop waren veertien mensen waaronder vier (van de zeven) leden van de kaderwerkgroep EARN. Jerry Chintoe, lid van EARN en kaderlid bij de Politiebond, was de voorzitter van de workshop. Hij heette de aanwezigen welkom en legde de bedoeling van de workshop uit: de betekenis van het begrip institutioneel racisme duidelijk maken en een link hiermee leggen naar de praktijk van het vakbonds(kader)werk.

De workshop begon met een rondje kort voorstellen aan elkaar. Onder de aanwezigen was één iemand die (nog) geen kaderlid bij AbvaKabo is, maar graag de themadag wilde meemaken. Twee EARN-leden zijn aanwezig als deelnemer van de workshop: Nelson Cid Jara, kaderlid bij Bondgenoten en Rita Mungra, kaderlid bij AbvaKabo. De rest van de deelnemers vervullen allen een (of meerdere) functies binnen het kaderwerk van AbvaKabo.

Kenneth Cuvalay, coördinator van EARN en kaderlid van AbvaKabo, gaf een toelichting op het ontstaan en de doelstellingen van de werkgroep EARN. Hij ging eerst in op de aanleiding van het instellen van 21 maart als internationale dag tegen racisme: op 21 maart 1960 in Sharpeville, Zuid-Afrika opende de Zuid-Afrikaanse politie zonder waarschuwing het vuur op een groep vreedzame demonstranten die demonstreerden tegen de pasjeswetten. 69 mensen werden gedood en 180 mensen raakten gewond. De VN heeft in 1967 alle lidstaten opgeroepen 21 maart te herdenken als internationale dag ter bestrijding van racisme.

Kenneth lichtte verder kort het ontstaan en de doelstellingen van EARN toe. Het initiatief tot het oprichten van EARN is genomen door een groep Engelse en Nederlandse kaderleden tijdens de Black Workers' Conference van 1990 in Engeland. Zij willen een Europees netwerk opzetten voor en door migranten-vakbondsleden. Dit om veranderingen aan te brengen in het beleid en de werkwijze binnen de bonden zelf wat betreft de belangenbehartiging van migranten. Heel in het kort gezegd legt de groep de nadruk op het bestrijden van institutioneel racisme en het belang van netwerken hierbij (zie ook de folder kaderwerkgroep EARN). Institutioneel racisme is bewuste of onbewuste discriminatie door mensen die binnen instituties (bijv. bedrijven, overheidsinstellingen, onderwijs, arbeidsbureaus, vakbonden) werken en bevoegdheden hebben en daarmee schade toebrengen aan anderen (in verschillende vormen).

De aanwezigen van de workshop werden vervolgens in twee groepen verdeeld en kregen als opdracht mee om zowel van 'alledaags' racisme als van 'institutioneel' racisme voorbeelden te bedenken, het liefst vanuit de eigen organisatie of van de eigen werkplek binnen de organisatie.

Hieronder staan de antwoorden en voorbeelden uit beide groepen:

groep 1	groep 2
<ul style="list-style-type: none">- alledaags racisme kan resulteren in institutioneel racisme- waarom onderscheid tussen beiden?- dagelijks racisme is inherent aan situatie (voorbeeld oorlog en verkrachtingen)- witte collega's die wel horen van regels, zwarte niet- institutioneel = structureel om je positie te verbeteren, bijv. Marokkaanse jongeren klagen dat ze niet aan de beurt komen voor stageplek en moeders klagen dat hun kinderen worden opgepakt en vastgehouden door politie. Rob Oudkerk die op televisie zegt 'kut Marokkaan'- racisme = één groep voelt zich superieur aan	<p><u>institutioneel racisme:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- migrant met eenzelfde kwalificatie in het werk wordt lager beloond dan autochtoon die twee niveaus lager werkt- chef-directeur wil een blank OR-lid i.p.v. een allochtone kandidaat- gebruik van de Nederlandse taal als afweer <p><u>alledaags racisme:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- buitenlandse vrouw die de krant leest in haar pauze, krijgt opmerking dat zij aan het werk moet in plaats van de krant te lezen

<p>andere, bijv. als je hogerop wilt en P&O zegt dat je niet hoger komt</p> <ul style="list-style-type: none"> - definitie op zich? waar ligt de grens? - voorbeeld institutioneel racisme = uit onderzoek blijkt dat voor allochtonen het 3 à 4 keer moeilijker is om een baan te vinden, ook al hebben ze gelijke opleiding - voorbeeld alledaags racisme = uitgescholden worden op straat 	<ul style="list-style-type: none"> - twee allochtonen zitten bij elkaar in een kantoor en een blanke man die binnenkomt denkt dat hij verkeerd is, terwijl een van de mannen de gezaghebbende persoon is die hij zoekt - een cliënt vraagt aan de dienstdoende zwarte hulpverlener waar de hulpverlener is
---	--

Tijdens de bespreking van de antwoorden en voorbeelden kwam de vraag naar voren of (de effecten van) alledaags racisme dan minder erg is (zijn) dan institutioneel racisme. Dit is natuurlijk niet het geval; beiden zijn net zo erg. Institutioneel racisme heeft vaak grotere gevolgen op maatschappelijk-economisch gebied: het belemmert je een baan te krijgen of om binnen de organisatie hogerop te komen. Vaak is het ook beter te bestrijden of aan te tonen: er bestaan wetten en overtredingen van deze wetten kunnen strafbaar zijn.

De definitie van institutioneel racisme die EARN gebruikt is:

Institutioneel racisme zijn die vormen van racisme die deel uitmaken van de 'normale' gang van zaken in een land of binnen een organisatie. Deze vormen van racisme worden door de betrokkenen niet als racisme ervaren, maar als een vanzelfsprekende en al sinds jaar en dag bestaande situatie. Dit in tegenstelling tot het openlijk racisme van racistische groepen en individuen.

Conclusies uit de eerste opdracht:

- Institutioneel racisme heeft invloed op: je carrière, beloning, erkenning van je positie binnen de organisatie, macht (!), doorstroom in de organisatie.
- Alledaags racisme vindt ook structureel plaats en kan dezelfde gevolgen hebben.
- Beide vormen van racisme zijn fout.

De deelnemers gingen na deze bespreking weer in twee groepen uiteen. Hun opdracht was nu om voor de voorbeelden van institutioneel racisme oplossingen te bedenken. De nadruk moest hierbij gelegd worden op wat ze zelf konden doen.

Hieronder staan de oplossingen van beide groepen:

groep 1	groep 2
<ol style="list-style-type: none"> 1. (r)emigreren (is niet echt de oplossing) 2. wetten en regels kennen 3. de 'vijand' met eigen wapens bestrijden (tegenvragen stellen, klopt het wat gezegd wordt?) 4. organiseren als groep en de gezamenlijke kennis en kunde inzetten voor elkaar met de nadruk op overeenkomsten (niet op verschillen) 5. media inzetten 6. hand in eigen boezem steken en correctie 7. informatievoorziening naar achterban (kennis delen) 8. er zit verschil in de opvattingen en geïnformeerd zijn van de generaties; 2e en 3e generatie doet het op de 'eigen' manier (vb. Internet-discussie, stemmen met voorkeurstemmen) 9. bij het ontwikkelen van beleid allochtonen betrekken (CAO, sollicitatieprocedures) 10. mondiger worden zonder je eigen identiteit te vergeten 	<ol style="list-style-type: none"> 1. overleg met de leidinggevende 2. neem geen slachtofferpositie 3. blijf jezelf (met steeds verbeteringen) 4. hou maar op met witwassen van allochtonen 5. mondig blijven 6. gebruik / verbeter je taal (Nederlands) 7. doorzetten en vasthouden 8. zorg dat je niet geïsoleerd raakt!

De oplossingen van beide groepen werden besproken in de relatie met het belang van netwerken.

Belangrijk is het bundelen van kennis, iedereen heeft zijn specialisatie. Hierdoor krijg je ook een groter draagvlak. Belangrijk is ook om te zorgen dat je niet geïsoleerd raakt → gebruik je netwerk effectief!

Het is ook belangrijk om mondig te zijn met inhoudelijke kennis van zaken → met vrucht mondig zijn. Kijk naar kwaliteit, maak gebruik van elkaars deskundigheid. In veel zelforganisaties zit kennis.

Institutioneel racisme en alledaags racisme zijn alle twee even erg. Nog twee voorbeelden van institutioneel racisme die genoemd werden: een rechter legt voor hetzelfde vergrijp een zwaardere straf toe op aan een zwarte jongen dan aan een blanke jongen. De schooladvieskeuze voor allochtone kinderen is vaak veel lager dan wat ze eigenlijk kunnen. Niet veel ouders gaan hiertegen in protest, terwijl het onderwijs wel de basis is voor hun toekomst.

De vraag is wat je tegen institutioneel racisme kunt doen. Regels en wetten zijn middelen bij de bestrijding en het is belangrijk dat je deze kent. Migranten zelf moeten structureel meer gebruik hiervan maken in plaats van te klagen over hetgeen is gebeurd. Aan de andere kant is gelijk hebben vaak nog een heel ander verhaal dan gelijk krijgen. Ook dit is vaak een gevolg van institutioneel racisme. Het is daarom erg belangrijk om vast te houden en door te zetten.

Zelf-organisaties moeten mensen informeren, maar mensen moeten ook zelf initiatief nemen om zich te laten informeren. Er wordt een verschil geconstateerd met de eerste generatie Turken en Marokkanen; deze heeft vaker steun nodig vanuit de zelf-organisaties dan andere etnische groepen. Verschillen in cultuur spelen altijd een rol in houding en verwachtingen bij mensen. Hierbij is ook van belang van wie je de 'regels' van de samenleving leert.

De grens tussen alledaags en institutioneel racisme is niet aan te geven. Bij beide vormen gaat het om een structureel mechanisme van benadelen. Werk vinden is vaak een kwestie van horen via via. Dit werkt dus niet voor migranten. Ook het last-in-first-out principe bij ontslagen werkt vaak in het nadeel van migranten.

Conclusies uit de tweede opdracht:

- Er zijn geen grenzen te trekken tussen alledaags en institutioneel racisme, maar het was ook niet de bedoeling om dit in de workshop te doen. Institutioneel racisme is vaak zo onzichtbaar en vanzelfsprekend dat de werkgroep EARN er discussie over wil voeren, zodat mensen het beter leren herkennen.
- Bij het vinden van oplossingen werden als belangrijkste factoren genoemd:
 - (1) de regels en wetten kennen
 - (2) elkaar informeren (gebruik maken van elkaars deskundigheid)
 - (3) mondig blijven en jezelf blijven
 - (4) vasthouden en doorzetten

Jerry en Kenneth bedanken de deelnemers voor hun bijdrage aan de workshop. De conclusies zullen worden meegenomen naar het plenaire gedeelte van de themadag, waarna Jenneke van Pijpen hierop nog een reactie zal geven.

NB De tijd was te kort om de lijn van de discussie verder door te trekken naar de rol van de vakbond (in dit geval dus AbvaKabo). Daarom wil EARN dat graag in dit verslag nog doen. Voortvloeiend uit de conclusies van de tweede opdracht heeft zij twee aanbevelingen geformuleerd.

(1) Naast het alledaags racisme zou binnen AbvaKabo (meer) aandacht moeten komen voor het, vaak als vanzelfsprekend ervaren, institutioneel racisme.

(2) Elkaar informeren en elkaar steunen werden als belangrijkste factoren genoemd bij het bestrijden van institutioneel racisme. Dit zijn precies de uitgangspunten waar de kaderwerkgroep EARN voor staat. Tijdens de workshop bleek dat veel kaderleden meerdere bestuursfuncties hebben (al of niet binnen AbvaKabo). Ook is vastgesteld dat veel kennis en ervaring bij zelf-organisaties zit. Deze organisaties werken echter veelal alleen voor de eigen etnische groep. Los van ieders persoonlijke netwerk zou er binnen AbvaKabo een formeel netwerk van migranten-kaderleden opgericht moeten

worden, zodat er optimaal van elkaars kennis en ervaring gebruik gemaakt kan worden (dit netwerk kan dan tegelijk als voorbeeld dienen voor een FNV-breed netwerk van migranten-kaderleden). Hierbij kan bijv. gebruik gemaakt worden van de mogelijkheden van abvakabo.net (deskundigenplein, discussielijst met alleen toegang voor migrantenleden). Wel zou dan onderzocht moeten worden hoeveel migrantenleden (makkelijk) toegang hebben tot Internet, anders worden mensen misschien al bij voorbaat van het netwerk uitgesloten.

Verslaglegging: Petra Ploeg, 26-3-2002