

Gezamenlijke verklaring en richtlijn m.b.t. pluriformiteit en gelijkwaardigheid in het Zeeuwse onderwijs

Vooraf

Deze verklaring is een gezamenlijk initiatief van de onderwijsinstellingen van Zeeland: van primair, speciaal en voortgezet onderwijs tot middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Het is opgesteld voor en door het Zeeuwse onderwijs.

De verklaring is niet ontstaan uit de wil een rigide kader te creëren, maar uit de wens handvatten te bieden in netelige situaties die te maken hebben met ongelijke behandeling, discriminatie en uitsluiting. Hoe gaat het Zeeuwse onderwijs om met de uitdagingen van onze pluriforme samenleving? Daar willen we duidelijk in zijn, zodat we elkaar kunnen helpen en elkaar kunnen aanspreken waar dat nodig is.

Deze verklaring is opgesteld in de wetenschap dat discriminatie, gelijke behandeling en inclusiviteit actuele onderwerpen zijn. Woordkeuze en interpretatie blijven tijdgevoelig. Dit is dus de best mogelijke versie van de verklaring pluriformiteit en gelijkwaardigheid op dit moment. Na een aantal jaar bekijken we of de tijd de tekst heeft ingehaald. Als dat zo is, passen we de woorden aan.

We hopen dat op zeker moment inclusiviteit in onze maatschappij zo vanzelfsprekend is, dat deze verklaring overbodig zal zijn.

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet:

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.

Artikel 7 van de Nederlandse Grondwet:

1. Niemand heeft voorafgaand verlof nodig om door de drukpers¹ gedachten of gevoelens te openbaren, behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet.

De samenstellers van deze verklaring zijn zich ervan bewust dat het altijd een zoeken blijft naar de juiste balans tussen deze burgerlijke vrijheden.

¹ 'Drukpers' staat niet alleen voor het gedrukte woord. Je zou artikel 7.1 ook zo kunnen zeggen: In Nederland mag je zeggen en schrijven wat je denkt zonder daar eerst toestemming voor te vragen. Maar de rechter kan je achteraf wel straffen, als je iets zegt of schrijft dat niet mag volgens een ander artikel van de Grondwet of een andere wet.

Leeswijzer

Onder deelnemers verstaan wij zowel (jonge) leerlingen als scholieren en studenten. Met onderwijsinstellingen bedoelen we schoolgebouwen, stageplaatsen en leerplekken (tot zover onze invloed reikt). Het begrip medewerkers omvat onderwijzend, maar ook ondersteunend personeel, vrijwilligers, stagiairs en bezoekers.

Ieder schoolbestuur vertaalt de uitvoering van deze verklaring naar de eigen organisatie, de eigen doelgroep en de eigen specifieke situatie, maar onderschrijft de basisgedachte.

Inleiding

Wij leven in een pluriforme samenleving. De schoolbevolking is hier een afspiegeling van. Het Zeeuwse onderwijs ziet deze diversiteit als een verrijking.

Wij staan voor onderwijs waarbij iedereen zich veilig en fijn voelt; ongeacht huidskleur, religie, afkomst, geaardheid, genderidentiteit, beperking of gezinsinkomen. Wij vinden het belangrijk dat alle deelnemers en medewerkers in onze onderwijsinstellingen een leer- en werkklimaat ervaren waarbij gelijkwaardigheid en inclusiviteit leidend zijn.

Waar het bij diversiteit gaat het om de verschillen onderling, daar gaat het bij inclusiviteit om de inzet van die verschillen. Inclusie omvat daarom acceptatie van, waardering van en respect voor de aanwezige verschillen. Het staat voor deelnemen; soms is er een speciale aanpak nodig om iedereen mee te laten doen.

Bij ons voelen alle deelnemers en medewerkers zich volwaardig lid van de onderwijsgemeenschap: iedereen is welkom, weet zich geaccepteerd en wordt respectvol behandeld. Deze verklaring beschrijft hoe wij als onderwijsinstellingen deze waarden verder willen uitdragen en hoe wij ingrijpen als er onverhoopt toch sprake is van ongelijke behandeling, achterstelling of uitsluiting; discriminatie.

Onze waarden zijn niet onderhandelbaar. We zijn ons ervan bewust dat voor de realisatie van deze verklaring veel méér nodig is dan geboden en verboden. Het gaat om mensen en manieren in plaats van protocollen en papieren. Onderling contact is de sleutel tot succes: spreek elkaar aan, stel vragen, luister, word je bewust van de verschillen en leer van elkaar. Dit zijn belangrijke stappen in een ontwikkeling die gericht is op (meer) inclusie en gelijke behandeling.

Aanleiding

In een onderwijsinstelling ontmoeten deelnemers en medewerkers elkaar. Het is ook een van de plaatsen waar vormen van discriminatie en uitsluiting zich feitelijk voordoen. Daarom kan een onderwijsinstelling een belangrijke plek van oplossingen zijn.

Uit recent onderzoek² blijkt dat vijftien procent van alle deelnemers aan het onderwijs in Nederland met discriminatie te maken heeft. Dit is bijna een verdubbeling ten opzichte van 2013. De ervaren discriminatie kan leiden tot terugtrekking uit de maatschappij, gevoelens van onzekerheid en onveiligheid veroorzaken en stress geven. Dit heeft niet alleen gevolgen voor het individu, maar ook voor de samenleving als geheel.

² *Ervaren Discriminatie in Nederland, 2020*, Sociaal Cultureel Planbureau

In onze onderwijsinstellingen zijn we ons bewust van de maatschappelijk ontwrichtende invloed van discriminatie en uitsluiting en zetten we ons proactief in om een veilige en inclusieve plek te creëren voor iedereen.

Standpuntbepaling

In ons onderwijs omarmen we pluriformiteit. We hechten er waarde aan om een goed leer- en werkklimaat voor alle deelnemers en medewerkers te creëren en we streven naar een gelijkwaardige behandeling van iedereen.

De school doet zijn best voor een steeds meer inclusieve communicatie. Onze communicatie is doordacht en respectvol. We willen stemmen die meestal ongehoord blijven, een plek geven en zo culturele vooroordelen doorbreken en een positieve sociale verandering op gang brengen. We zijn alert op discriminerende afbeeldingen of teksten in onze leermiddelen, op posters, in informatiebrochures en andere uitingen. Deelnemers en medewerkers streven ernaar geen discriminerende taal te gebruiken. Als discriminerende uitingen onderdeel zijn van het onderwijsprogramma, bekijken we die vanuit verschillende invalshoeken, waarbij we benadrukken dat al die verschillende perspectieven 'juist' kunnen zijn (bijvoorbeeld een historisch of geografisch perspectief). Op deze manier wordt niemand buitengesloten of apart gezet door taalgebruik.

Deze standpunten dragen wij uit door onderstaande boodschap zichtbaar op te hangen of op te nemen in schoolafspraken, gedragscode en dergelijke:

Op onze school word je gehoord

Wij letten op onze taal en op ons gedrag: sluiten wij niemand buiten?

Wij spreken elkaar erop aan als dit toch gebeurt en we luisteren naar elkaar.

Zo werken wij aan inclusie en gelijkwaardigheid.

De praktijk

In ons onderwijs behandelen we iedereen in gelijke gevallen op een gelijke manier. Dat klinkt eenvoudig, maar wat betekent het in de praktijk?

De rol van de medewerkers

De onderwijsomgeving is zo ingericht dat iedereen zich er maximaal thuis voelt. We laten dat ook zien. Dan hebben we het over het gebouw en dan hebben we het over gedrag, ten eerste van de medewerkers zelf.

Het gebouw

Deelnemers voelen zich veilig in en rond het schoolgebouw: dat is ons uitgangspunt. We vragen aan deelnemers of dat ook echt zo is en we luisteren naar mogelijke oplossingen. We nemen drempels weg waar dat kan, letterlijk en figuurlijk. Soms hebben relatief eenvoudige aanpassingen een groot positief effect, bijvoorbeeld een andere kleur op de gang waardoor slechtziende deelnemers zich beter kunnen oriënteren, of een helder licht in een donker hoekje. Waar deelnemers onderwijs genieten buiten het eigen schoolgebouw, gaan we na of ze zich daar ook veilig voelen.

Het gedrag

Het is onze taak als medewerkers in het onderwijs om deelnemers op te leiden tot mondige burgers. Daarom is er in de lessen aandacht voor pluriformiteit, democratie, gelijkwaardigheid en inclusie op het niveau van de deelnemers. In een inclusief schoolklimaat kan iedereen, zonder angst, een (tegengestelde) mening geven: dat is ons doel.

We geven als medewerkers het goede voorbeeld in onze communicatie en in ons handelen. We benaderen de deelnemers gelijkwaardig in gelijke situaties. Natuurlijk leven we zelf de schoolregels na en we laten ons hierop aanspreken. We gaan in gesprek met medewerkers en deelnemers die de schoolregels niet naleven. We luisteren naar de stemmen die niet vaak te horen zijn of nodigen ze uit hun verhaal te doen. We laten slachtoffers van discriminatie weten dat we aan hun kant staan en we laten ouders weten dat we op ze letten.

Het beleid

We zorgen dat er schoolbeleid is om discriminatie te voorkomen. Alle deelnemers en medewerkers zijn op de hoogte van dit beleid. Ook is het duidelijk voor iedereen wat de stappen zijn, voor de ouders én de slachtoffers, als er toch wordt gediscrimineerd. We zijn transparant over incidenten en de resultaten van het schoolbeleid. Als medewerkers zorgen wij ervoor dat we - met betrekking tot het omgaan met gelijkwaardigheid en discriminatie - deskundig zijn en blijven.

De rol van de deelnemers

Discriminatie kan tot grote emotionele schade leiden. Deelnemers weten dat zij een enorme invloed hebben op de mensen om hen heen. De aandacht voor pluriformiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit door alle lessen heen, maakt hen daar nog bewuster van. Ze hebben een voorbeeldrol naar elkaar toe.

Deelnemers zijn op de hoogte van het streven naar gelijkwaardigheid door de medewerkers. Het is helder wat de stappen zijn als er toch sprake is van discriminatie: voor de dader én voor het slachtoffer. Het is voor deelnemers ook duidelijk wat ze zelf kunnen doen. Alleen in een veilige leeromgeving kunnen deelnemers elkaar aanspreken op kwetsende uitingen. Weten dat je wordt gehoord, versterkt dat gevoel van veiligheid. Dan voelen deelnemers de vrijheid zichzelf te zijn.

De rol van het schoolbestuur

Het schoolbestuur zorgt ervoor dat het gedrag ter bevordering van inclusie en gelijkwaardigheid is verankerd in het schoolbeleid. Het schoolbestuur ziet toe op uitvoering van dit beleid en vraagt om transparantie over incidenten en resultaten. Waar nodig stelt het bestuur het beleid bij als in de praktijk blijkt dat er mogelijkheden zijn om een nog beter resultaat te behalen.

Bijlagen

Alle geledingen – zoals het bevoegd gezag, de medezeggenschapsorganen, de ouderraad en het team – stemmen in met het onderliggend beleid: het stappenplan en de meldverklaring.

De onderwijsinstelling kan deze bijlagen aanpassen aan de eigen instelling.

Bijlage 1: Stappenplan

Een stappenplan maakt onderdeel uit van de gezamenlijke verklaring inclusiviteit en gelijke behandeling in het Zeeuwse onderwijs. Het beschrijft de concrete stappen van de onderwijsinstelling in het geval dat er – ondanks onze inspanningen – toch sprake is geweest van uitsluiting, discriminatie of een ongelijke behandeling in gelijke gevallen. Ook als het incident buiten de onderwijsinstelling heeft plaatsgevonden, is het stappenplan te gebruiken.

Vertrouwenspersoon

Iemand die discriminatie, uitsluiting of een ongelijke behandeling ervaart, moet altijd bij een vertrouwenspersoon kunnen aankloppen voor hulp. Dit geldt niet alleen voor deelnemers, maar ook voor medewerkers van de school.

Vertrouwenspersonen worden aangesteld door het bevoegd gezag en de schoolleiding. Het is voor deelnemers en medewerkers duidelijk wie de vertrouwenspersonen zijn.

Als het contact met de vertrouwenspersonen niet voldoet, dan kan degene die contact zoekt een klachtenprocedure in werking stellen. Wanneer het bevoegd gezag van de onderwijsinstelling een klachtencommissie heeft ingesteld, wordt deze betrokken bij de klachtbehandeling.

Vervolgstappen

Iemand die een (mogelijk) discriminerend voorval signaleert, meldt dit onmiddellijk. Het meldprotocol (bijlage 2) beschrijft hoe dat in zijn werk gaat.

Als er mogelijk sprake is van discriminatie, vindt er altijd eerst nader onderzoek plaats om de feiten en omstandigheden duidelijk in kaart te brengen. Hiervoor kunnen de betrokkenen en de schoolleiding het Anti Discriminatie Bureau Zeeland vrijblijvend benaderen.

De dader

Tot we zekerheid hebben over de feitelijke gebeurtenissen, beperken we de omgang van de vermoedelijke dader met het mogelijke slachtoffer.

Als er werkelijk sprake is van discriminatie, uitsluiting of ongelijke behandeling, gaan we een confronterend gesprek aan met de dader (en de ouders als de dader jonger dan 16 jaar is). Tijdens dit gesprek brengen we de gezamenlijke verklaring inclusiviteit en gelijke behandeling in het Zeeuwse onderwijs onder de aandacht. We maken duidelijk welk gedrag we niet accepteren. Een sanctie is een mogelijk vervolg op het discriminatoir gedrag. De dader doorloopt dan ook een traject gericht op de persoonlijke ontwikkeling.

Het slachtoffer

Het slachtoffer kan rekenen op de hulp van de medewerkers. We gaan in gesprek met het slachtoffer en lichten de ouders in als het slachtoffer jonger dan 16 jaar is. Tijdens dit gesprek brengen we de gezamenlijke verklaring inclusiviteit en gelijke behandeling in het Zeeuwse onderwijs onder de aandacht.

We maken het slachtoffer duidelijk waarom we het gedrag van de dader niet accepteren. We gaan na wat er moet gebeuren om zo snel mogelijk een veilige omgeving te realiseren voor het slachtoffer. Ook bekijken we of het slachtoffer is gebaat bij een traject gericht op de persoonlijke ontwikkeling.

De meelopers

Bij nader onderzoek horen we ook de mogelijke meelopers. In voorkomende gevallen spreken we hen op confronterende wijze aan. Tijdens dit gesprek brengen we de gezamenlijke verklaring inclusiviteit en gelijke behandeling in het Zeeuwse onderwijs onder de aandacht. In tweede instantie kunnen we besluiten tot sanctionering of een vervolgtraject.

In de groep

We spreken de groep waartoe de dader en het slachtoffer behoren openlijk en direct aan over het incident. We brengen de gezamenlijke verklaring inclusiviteit en gelijke behandeling in het Zeeuwse onderwijs onder de aandacht. Afhankelijk van de ernst van het incident, lichten we ook de ouders van de deelnemers in, als de deelnemers jonger zijn dan 16 jaar.

Bijlage 2: Meldverklaring

Deze bijlage maakt vast onderdeel uit van de verklaring inclusiviteit en gelijke behandeling in het Zeeuwse onderwijs. Het beschrijft de uitgangspunten voor het melden van discriminatie, uitsluiting en ongelijke behandeling bij gelijke gevallen.

Intern

Alle voorvallen van discriminatie, uitsluiting of ongelijke behandeling bij gelijke gevallen tussen deelnemers onderling, tussen een deelnemer en een medewerker of tussen medewerkers onderling worden gemeld bij de schoolleiding³. De schoolleiding doet naar vermogen onderzoek naar de rechtmatigheid van de melding.

Wanneer een oplossing uitblijft, of bij herhaaldelijke overtreding van de gedragsregels, melden we dit bij de bestuurder. De bestuurder bepaalt of er maatregelen worden genomen en – zo ja – welke dat zijn.

We zijn transparant over de voorvallen van discriminatie, uitsluiting of ongelijke behandeling in gelijke gevallen. De cijfers maken onderdeel uit van het (sociaal) jaarverslag.

Extern

Alle voorvallen van discriminatie, uitsluiting of een ongelijke behandeling bij gelijke gevallen tussen een medewerker en een relatie van de onderwijsinstelling worden gemeld bij de schoolleiding.

We nodigen de betrokkenen uit voor een gesprek. Tijdens dit gesprek brengen we de verklaring inclusiviteit en gelijke behandeling in het Zeeuwse onderwijs onder de aandacht. We geven aan welk gedrag we niet accepteren.

Wanneer het gesprek niet resulteert in een goede afloop, of wanneer er sprake is van herhaling, wordt een melding gedaan bij de bestuurder.

Anti Discriminatie Bureau Zeeland

Deelnemers, medewerkers en relaties kunnen ervoor kiezen het Anti Discriminatie Bureau Zeeland (ADB) in te schakelen. ADB Zeeland biedt ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van een bemiddelingsgesprek. Het bureau is hierin een neutrale en onafhankelijke partij. De melder kan desgewenst de melding anoniem doen. De melder beslist of registratie afdoende is, of dat er een klacht van de melding wordt gemaakt.

In het geval van louter registratie wordt de melding meegenomen in de lokale en landelijke discriminatiecijfers. ADB Zeeland onderneemt dan verder geen stappen.

Als bezoekers een klacht indienen bij ADB Zeeland, dan volgt het bureau een vaste werkwijze. ADB Zeeland heeft hierin een neutrale rol. Eerst vraagt het bureau de schoolleiding naar diens kant van het verhaal. Dit is de hoor- en wederhoorprocedure. Wanneer dit niet afdoende is, stelt ADB Zeeland voor om een bemiddelingsgesprek te organiseren. Pas in derde instantie zal ADB Zeeland juridische stappen overwegen.

Elke stap in de klachtenprocedure wordt gezet in afstemming met de melder. De volledige klachtbehandeling is voor beide partijen kosteloos.

³ Het staat de deelnemer of de ouders altijd vrij om zelf een melding te doen bij Anti Discriminatie Bureau Zeeland

Anti Discriminatie Bureau Zeeland
Stationspark 27c
4462 DZ Goes
Tel.: 0113 - 397 171
Website: www.adbzeeland.nl
E-mail: info@adbzeeland.nl