



MIDDEN NEDERLAND
voor gelijke behandeling
tegen discriminatie

Hogeschool



van Arnhem en Nijmegen



Discriminatie in het klaslokaal: een structureel probleem. Als docenten niet weten hoe ze op moeten treden tegen discriminatie in de klas, blijven scholieren het onderling doen. Deze cirkel kan Art.1 MN met het opvolgen van de aanbevelingen doorbreken.

Inhoudsopgave

Samenvatting onderzoek.....	3
1. Inleiding	5
2. Vooronderzoek	6
2.1 Discriminatie.....	6
2.2 Discriminatie in de klas.....	7
2.3 Vraag naar voorlichting	8
2.4 Bestaande methodes.....	8
3. Probleemanalyse	10
3.1 Context	10
3.2 Probleemstelling.....	10
3.4 Hoofdvraag	11
3.5 Deelvragen.....	11
4. Presentatie van data.....	12
4.1 Deelvraag 1.....	12
4.2 Deelvraag 2.....	13
4.3 Deelvraag 3.....	14
5. Conclusie	15
6. Aanbevelingen.....	16
7. Bronnenlijst	18
8. Bijlage 1	19

Samenvatting onderzoek 'Discriminatie in het klaslokaal: een structureel probleem'

De aanleiding voor dit onderzoek was een recent gepubliceerd rapport geschreven in opdracht van de Anne Frank Stichting en Forum. In het rapport, genaamd 'Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs', wordt duidelijk hoe vaak discriminatie in de klas voor komt, op welke manier het zich uit en welke ondersteuningsbehoeften docenten hebben.

Uit het rapport blijkt dat discriminatie nog veel voorkomt in het klaslokaal en dat docenten vaak niet weten hoe ze hier tegen op moeten treden. Meer dan de helft van de ondervraagde docenten geeft aan graag ondersteuning te willen krijgen in de vorm van een voorlichting.

Het soort voorlichtingen waar om gevraagd wordt, kan Art.1 Midden Nederland verzorgen en wordt ook al aangeboden op de website. Er is een vraag en er is een aanbod, maar toch worden ze niet afgenomen. Dit duidt erop dat er iets mis gaat bij het aanbieden van deze voorlichtingen.

Vandaar de hoofdvraag: Hoe kan Art.1 MN ervoor zorgen dat VO-scholen voorlichtingen afnemen voor hun docenten?

Uit het onderzoek zijn drie aanbevelingen gekomen voor Art.1 MN.

1. Voorlichtingen aanbieden aan directeuren

Art.1 MN kan de meeste docenten bereiken als ze voorlichtingen aanbiedt via de directeur van een school. Dit kost minder tijd dan aanbieden via individuele docenten, het zorgt voor een groter bereik van docenten en de school kan als collectief een aanpak bedenken over hoe om te gaan met discriminatie in de klas.

Om directeuren te enthousiasmeren om voorlichtingen af te nemen kan Art.1 MN eerst deze groep zelf een voorlichtingen aanbieden. Hierdoor introduceert Art.1 MN het onderwerp en creëert ze een band met de scholen, waardoor 'koude acquisitie' niet nodig is. Door samen te werken met de gemeente Utrecht, die ook geïnteresseerd is in dit thema en daarnaast contact heeft met directeuren, kan deze groep collectief bereikt worden.

2. Advies schrijven naar de gemeente

Daarnaast is de gemeente ook een belangrijke partner in zwaarte geven aan het onderwerp discriminatie op scholen. Mijn tweede aanbeveling is dat Art.1 MN een advies schrijft aan de gemeente Utrecht om invloed uit te oefenen op scholen om discriminatie toe te voegen aan het pestprotocol. In het advies kan het parallel beschreven worden tussen pesten en discriminatie, waardoor het duidelijk is voor de gemeente wat het voordeel is van discriminatie toevoegen aan het pestprotocol. Ook kan verwezen worden naar cijfers, waaruit blijkt hoe groot het probleem van discriminatie op scholen en in de klas is. Daarnaast kan beschreven worden hoe belangrijk is dat gemeente een partner is om dit voor elkaar te krijgen. Art.1 MN krijgt subsidie van de gemeente Utrecht. Als Art.1 MN samen met de gemeente kan samenwerken om dit voor elkaar te krijgen, worden de doelen van beide partners met betrekking tot discriminatie bereikt namelijk discriminatie voorkomen en bestrijden.

3. Bewoording kiezen

Discriminatie is geen populair woord op scholen. Vaak schrijven docenten discriminatoire opmerkingen en acties af als pesten. Mijn advies is dat Art.1 MN hier deels in meegaat. Discriminatie kan namelijk als onderdeel van pesten worden gezien en ook zo in het protocol worden meegenomen. Veel van de docenten gaven aan meer iets te zien in voorlichting over hoe om te gaan

met pesten in de klas. Terwijl veel voorbeelden die docenten gaven van pesten ook als discriminatie gezien kon worden.

Het is wel belangrijk dat er in de voorlichting nadruk wordt gelegd op wanneer iets 'gewoon pesten' is en wanneer het een discriminatoir karakter heeft. Vandaar dat ik als aanbeveling geef dat Art.1MN er deels in mee moet gaan.

Bij het aanbieden van een voorlichting moet de leefwereld en het jargon van de docenten meegenomen worden. Daarom adviseer ik Art.1 MN om na te denken over de bewoording tijdens het aanbieden van de voorlichting. Docenten gaven namelijk aan liever naar een voorlichting over 'omgaan met pesten' te gaan dan een voorlichting over 'omgaan met discriminatie', al is de inhoud hetzelfde.

1. Inleiding

De aanleiding om dit onderzoek te doen was een recent gepubliceerd rapport geschreven in opdracht van de Anne Frank Stichting en Forum. In het rapport, genaamd 'Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs', wordt duidelijk hoe vaak discriminatie in de klas voor komt, op welke manier het zich uit en welke ondersteuningsbehoeften docenten hebben.

Uit het rapport blijkt dat discriminatie nog veel voorkomt in het klaslokaal en dat docenten vaak niet weten hoe ze hier tegen op moeten treden. Meer dan de helft van de ondervraagde docenten geeft aan graag ondersteuning te willen krijgen in de vorm van een voorlichting.

Het soort voorlichtingen waar om gevraagd wordt, kan Art.1 Midden Nederland verzorgen en wordt ook aangeboden op de website. Er is een vraag en er is een aanbod, maar toch worden ze niet afgenomen. Dit kan erop duiden dat er iets mis gaat bij het aanbieden van deze voorlichtingen.

Genoeg reden om te onderzoeken hoe Art.1 MN de docentenvoorlichting effectiever kan aanbieden, maar ook welke behoefte docenten precies hebben. Dat laatste is belangrijk om een duidelijker beeld te krijgen van de behoeftes van de docenten die in het Utrechtse voortgezet onderwijs werken. Dit alles komt naar voren in dit onderzoek.

Dit onderzoek is relevant voor Art.1 MN omdat de missie als volgt is: "Art.1 MN zet zich actief in voor preventie en bestrijding van discriminatie en de maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Art.1 MN ziet ongelijke behandeling niet als incidenteel en individueel, maar als een structureel maatschappelijk fenomeen. Alle activiteiten die Art.1 MN uitvoert, dragen bij aan een inclusieve samenleving waarin iedereen gelijke kansen heeft. In deze samenleving kan iedereen zichzelf zijn en ongeacht ras, geslacht, geloof, seksuele gerichtheid, of op welke grond dan ook."

Door voorlichting aan leerlingen te geven op scholen werkt Art.1 MN aan de preventie en bestrijding van discriminatie. Ongelijke behandeling onder leerlingen moet niet de norm zijn en (structurele) discriminatie moet aangepakt worden. Dit draagt bij aan een inclusieve schoolsfeer, waar iedereen zichzelf kan zijn. Hiervoor is het belangrijk dat docenten de lijn doorzetten die getrokken wordt bij de voorlichtingen aan leerlingen. Dit kunnen ze doen door te reageren op discriminatie in de klas en door het onderwerp bespreekbaar te maken. Om ze te informeren over hoe ze dit het beste kunnen doen en hoe ze discriminatie kunnen herkennen, is het belangrijk voor Art.1 MN om docenten voor te lichten.

Om informatie te verzamelen voor dit onderzoek heb ik gebruikt gemaakt van best practices. In dit geval zijn dat organisaties in Zweden die met succes al voorlichtingen verzorgen voor docenten. Ik heb hier gekeken naar wat er goed gaat en naar wat ze hetzelfde en anders doen dan Art.1MN. Daarnaast heb ik twaalf docenten geïnterviewd om een behoeftepeiling te doen. Al deze informatie is verwerkt in dit onderzoek, waarvan de definitieve versie nu voor u ligt.

Het doel van dit onderzoek is om effectief voorlichtingen aan te bieden aan scholen om zo in te spelen op de vraag naar voorlichting vanuit docenten. Als docenten niet weten hoe ze op moeten treden tegen discriminatie, blijven scholieren het onderling doen. Deze cirkel kan Art.1 MN met het opvolgen van de aanbevelingen doorbreken.

2. Vooronderzoek

Om duidelijk en helder zicht te krijgen op de huidige situatie van discriminatie in de klas heb ik een vooronderzoek uitgevoerd. Dit vooronderzoek richt zich ten eerste op wat discriminatie precies is en wat er onder valt. Ik heb dit beschreven omdat het belangrijk is om te weten wat de term (algemene) discriminatie betekent. Vooral als we het in relatie zetten tot discriminatie in de klas, wat een verschillende betekenis kan hebben.

Ten tweede richt ik me op discriminatie in de klas; wat valt eronder, hoe vaak komt het voor en hoe uit het zich voornamelijk?

Ten derde kijk ik naar de vraag vanuit de docenten naar voorlichting.

Als laatste heb ik onderzocht welke bestaande methodes er al zijn om docenten voorlichting te geven over discriminatie en vooroordelen. Dit is belangrijk om te weten voorafgaand aan mijn interviews met docenten. Ik wil er namelijk achter komen wat de sterke en zwakke punten zijn van de huidige methodes om dit mee te kunnen nemen in de aanbeveling voor Art.1 Midden Nederland.

2.1 Discriminatie

Discriminatie is ongelijk behandeld worden in gelijke gevallen. Om helderheid te scheppen geef ik een voorbeeld: "Als iemand zonder rijbewijs wordt afgewezen voor een baan als taxichauffeur is dit volkomen terecht. Er is pas sprake van discriminatie als degene niet wordt aangenomen omdat deze persoon bijvoorbeeld vrouw is, een donkere huidskleur heeft, moslim of homo is" (Art.1 MN, 2013).

Dat discriminatie verboden is, staat vastgelegd in verschillende wetten en regels, namelijk het Wetboek van Strafrecht, de Nederlandse Grondwet en Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Er zijn verschillende soorten wetten gemaakt omtrent discriminatie omdat ze andere doelen dienen. In het Wetboek van Strafrecht staan misdrijven en overtredingen beschreven. De grondwet is er om de burger tegen de overheid te beschermen. De AWGB is een nadere uitwerking van Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet. Verdere uitleg vind u hieronder.

Wetboek van strafrecht

Artikel 90quater

Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast (Wetboek online, z.d.).

De Nederlandse Grondwet

Artikel 1

"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" (Discriminatie.nl, z.d.).

Deze wet beschermt de volgende gronden:

- Leeftijd
- Seksuele gerichtheid
- Godsdienst en levensovertuiging
- Ras
- Geslacht
- Nationaliteit
- Handicap of chronische ziekte
- Politieke overtuiging
- Burgerlijke staat
- Soort contract
- Arbeidsduur (Discriminatie.nl, z.d.)

AWGB

“Gelijke behandeling van personen ongeacht hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat” (Overheid.nl, z.d.).

Wordt u onterecht ongelijk behandeld en heeft dat te maken met één van de discriminatiegronden, dan kunt u een beroep doen op deze wet.

2.2 Discriminatie in de klas

Het onderzoek van de Anne Frank Stichting en Forum genaamd ‘Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs’ richt zich vooral op moslimdiscriminatie in relatie tot andere vormen van discriminatie, namelijk: discriminatie van homoseksuelen, joden en christenen. Hierdoor krijgt u een duidelijk overzicht van de frequentie van discriminatie in de klas.

Als we de lijn volgen van het onderzoek van de Anne Frank Stichting en Forum, valt onder discriminatie in de klas: grievende opmerkingen of fysieke uitingen, gebaseerd op één van de eerder genoemde gronden (Bouma & de Ruig, 2015, p.6). Het onderzoek richt zich dus vooral op gevoelsmatige discriminatie. Discriminatie volgens de wet is anders omdat het gaat om wat juridisch discriminatie is.

Een voorbeeld van het verschil tussen gevoelsmatige en juridische discriminatie is: iemand uitschelden voor homo. Het kan voelen als discriminatie voor het slachtoffer, maar dat is het volgens de wet (juridisch) niet. Het is belangrijk om in gedachte te houden dat die incidenten ook zijn meegenomen, als u kijkt naar de cijfers uit het onderzoek van de Anne Frank Stichting en Forum.

Discriminatie in de klas komt veel voor. Van alle discriminatie op school speelde 67% zich af in de klas, zoals te zien is in bijlage 1, tabel 2 (Bouma & de Ruig, 2015, p.22). Er is aan de docenten gevraagd welke uitingsvorm het meest recente voorval had. Beledigen (79%) en schelden (49%) werd het meest genoemd (Bouma & de Ruig, 2015, p.22). In bijlage 1, tabel 3 kunt u zien dat de ondervraagde docenten in het onderzoek het afgelopen jaar één of meerdere keren getuige zijn geweest van grievende opmerking over of fysieke uitingen tegen homoseksuelen (77% van de ondervraagde docenten), moslims (61%), joden (36%) en christenen (30%) (Bouma & de Ruig, 2015, p.13).

Als dit onderzoek naast oudere onderzoeken over hetzelfde onderwerp wordt gelegd, kunt u zien dat deze trend zich doorzet. Zoals u kunt zien in bijlage 1, tabel 4 blijft het aantal discriminatie voorvallen

op de volgende gronden ongeveer gelijk: homoseksuelen (2004: 75%, 2013: 85% en 2015 77%), Moslims (2004: 70%, 2013: 74% en 2015: 61%) en Joden (2004: 50%, 2013: 35% en 2015: 36%) (Bouma & de Ruig, 2015, p.14).

Van de ondervraagde docenten ziet 76% geen verschil met voorgaande jaren, 14% ziet een afname en 10% ziet een toename in het aantal voorvallen. De docenten die een toename zien geven als redenen bijvoorbeeld de berichtgeving in de media over voorvallen als aanslagen door IS, het conflict tussen Palestina en Israël etc. (Bouma & de Ruig, 2015, p.14).

De docenten die een afname zien geven als mogelijke redenen dat er meer acceptatie is van diverse culturen en dat de verschillen tussen leerlingen volgens de docenten steeds kleiner worden. “Met name wanneer het om allochtonen vanaf de derde generatie gaat” (Bouma & de Ruig, 2015, p.14).

De uitingsvormen van discriminatie in de klas kunnen verschillend zijn. Aan de docenten die het afgelopen jaar getuige zijn geweest van anti-islamitische voorvallen, is gevraagd hoe vaak ze getuige zijn geweest van de onderstaande uitingsvormen: in het afgelopen jaar hebben docenten relatief veel voorvallen meegemaakt waarin grievende opmerkingen werden gemaakt over (aspecten van) het islamitische geloof (83%), zoals u kunt zien in tabel 5, bijlage 1. 7% van de docenten maakt dit één of enkele keren per week of dagelijks mee. Ook het beledigen van mensen omdat ze moslim zijn of daarmee geassocieerd worden komt vaak voor. 60% is hier één of enkele keren per jaar getuige van. 5% één of enkele keren per week of dagelijks (Bouma & de Ruig, 2015, p.17).

2.3 Vraag naar voorlichting

Docenten hechten met name waarde aan voorlichting of scholing over goede omgangsvormen (94%), voorkomen van discriminatie (92%) en vooroordelen, stereotypering en beeldvorming (91%), zoals te zien is in tabel 6, bijlage 1 (Bouma & de Ruig, 2015, p.33).

Vervolgens zijn de docenten gevraagd in welke mate ze zelf voorlichting over deze onderwerpen zouden willen ontvangen. “Gemiddeld heeft de helft van de docenten enigszins of sterke behoefte aan voorlichting” (Bouma & de Ruig, 2015, p.34).

Docenten hebben meer behoefte aan voorlichting over de meer algemene thema's zoals vooroordelen, stereotypering en beeldvorming (55%) en het voorkomen van discriminatie (54%), zoals te zien in tabel 7, bijlage 1 (Bouma & de Ruig, 2015, p.34).

Op welke manier (voorlichting van een dag, een webtool, etc) docenten deze voorlichtingen willen ontvangen is niet gevraagd in het onderzoek, mede daarom is dit onderzoek gedaan.

2.4 Bestaande methodes

Er zijn veel sites te vinden met informatie over discriminatie in de klas en hoe docenten het tegen moet gaan. Ook veel organisaties houden zich ermee bezig; zoveel dat het erg onoverzichtelijk is. Vandaar dat ik helderheid heb proberen te scheppen door een overzicht te maken van slechts een deel van het aanbod.

Gericht op omgaan met verschil in religie

1. Levobieb.nl
2. School TV
3. KLEUR
4. De Hemel en Aarde
5. SLO
6. Krux

Gericht op seksualiteit en seksuele diversiteit

1. Homolesbijschool.nl
2. Ihlia.nl
3. Gayandschool.nl
4. Kinderen en seksualiteit van Sanderijn van der Doef
5. COC

Gericht op vooroordelen, discriminatie en racisme in de klas

1. Art.1
2. Dutchkids
3. Stichting Interculturele Alliantie
4. Classroom of Difference
5. Leerkracht.nl
6. Bureaudiscriminatiezaken

Gericht op een andere culturele achtergrond

1. Leraar24
2. Opvoeden is een gesprek

Gericht op etnische spanningen in de klas

1. Teaching in diversity
2. Centrum voor school en veiligheid
3. Art.1
4. De vreedzame school
5. Leefstijl
6. Nuansa
7. Over de streep

Gericht op extra hulp voor de docent

1. Je groeit in het onderwijs
2. Kennisbasis Nederlandse taal
3. Generieke Kennisbasis
4. Op zoek naar docentcompetenties
5. Multicultureel vakmanschap
6. Model voor interpersoonlijk Leraarsgedrag
7. Nadenken over groeperingsvormen in de les

Meer dan dertig sites met informatie, bedoeld om leraren de kans te geven om zichzelf in te lezen en voorlichten over het onderwerp. Dit is nog maar een greep uit het algehele aanbod. Er zijn zoveel sites dat het niet meer overzichtelijk is. Het blijkt ook uit het onderzoek van de Anne Frank Stichting en Forum dat er zelfs met dit aanbod op internet, docenten nog steeds behoefte hebben aan voorlichting. Wellicht komt dat door de manier waarop de informatie aangeboden wordt. Op het moment moet een leraar zelf op zoek gaan naar welke informatie bruikbaar is.

In mijn onderzoek kwam ik nog een antidiscriminatiebureau tegen die een voorlichtingsaanbod heeft voor docenten, namelijk Leder1Gelijk in Nijmegen. Een onderdeel van dit aanbod is gericht op discriminatie in de klas en discriminatiebestrijding. Dit wordt gepromoot via de website, de nieuwsbrief, een folder en verspreiden het via hun netwerk. Ook bij Leder1Gelijk merken ze dat scholen terughoudend zijn in het aanvragen van voorlichtingen voor docenten. In de afgelopen paar jaar is de voorlichting over discriminatie in de klas en discriminatiebestrijding drie keer uitgevoerd op één school. Toen Leder1Gelijk nog subsidie kreeg om een aanbod aan te bieden aan docenten werd het al weinig afgenomen. Nu hun subsidie is weggefallen en scholen er geld aan moeten besteden, is er helemaal weinig animo. Bij de school waar de voorlichting wel is gegeven, is erg positief gereageerd op de inhoud. Er wordt namelijk de nadruk gelegd op hoe een docent kan reageren op discriminerende uitlatingen: wat voor mogelijkheden zijn er om te reageren, wat is effectief en wat past bij de situatie en wat past bij de docent zelf. Naast de voorlichting werkt Leder1Gelijk ook met een brochure. Deze wordt na een voorlichting als naslagwerk meegegeven. Daarnaast wordt hij opgestuurd als een docent dat aanvraagt. Dit gebeurt niet vaak. Volgens Ralph Sluijs (Klachtbehandelaar bij Leder1Gelijk) komt dit doordat de brochure niet actief gepromoot wordt via de website etc. (Persoonlijke mededeling, 21 juli 2015). Er is gekozen om dat niet te doen omdat de brochure inmiddels verouderd is (2009).

Ook Radar (antidiscriminatiebureau voor Midden-, West- en Noord-Brabant, Zuid-Holland-Zuid en Rotterdam-Rijnmond) heeft een voorlichtingsaanbod voor docenten. In het afgelopen jaar zijn twee voorlichting afgenomen door scholen. Bij Radar denken ze niet dat tijd per se een probleem hoeft te zijn voor docenten. Omdat ze een voorlichting op maat kunnen maken, kunnen ze daar rekening mee houden.

Ook bij Radar moeten scholen geld betalen voor de voorlichtingen, omdat ze daar geen subsidie voor krijgen.

3. Probleemanalyse

3.1 Context

Naar aanleiding van het onderzoek van de Anne Frank Stichting en Forum, wil Art.1 MN inspelen op de vraag van docenten. De huidige situatie is dat freelance voorlichters voor Art.1 MN voorlichtingen geven in de klas. Hierdoor leren scholieren wat discriminatie precies is en hoe ze het kunnen voorkomen en herkennen. Echter is het juist belangrijk dat docenten kennis hebben van discriminatie in de klas omdat zij ertegen op moeten treden als het gebeurd in de klas. Dit vergroot de duurzaamheid van het effect van de voorlichtingen.

3.2 Probleemstelling

De vraag van docenten in het VO naar voorlichting over discriminatie kan momenteel al op ingespeeld worden door Art.1 MN. Art.1 MN kan voorlichtingen op maat verzorgen, maar er is geen duidelijk beeld waar docenten precies behoefte aan hebben bij een voorlichting. Daarom bevat dit onderzoek een behoeftepeiling onder docenten.

Wat daarnaast een probleem lijkt te zijn is dat het aanbod van Art.1 MN niet op de juiste manier aangeboden wordt aan scholen/docenten toe. Vaak hebben docenten namelijk geen weet van de mogelijkheden die er zijn om voorlichtingen te verkrijgen.

Doelstelling

Als Art.1 MN niet inspeelt op de vraag van de docenten, zal het probleem blijven bestaan. Docenten weten niet hoe ze op moeten treden tegen discriminatie, waardoor scholieren het onderling zullen blijven doen. Dit resulteert in een onveilige leersituatie, wat mogelijk invloed kan hebben op de prestaties en de aanwezigheid van de scholieren.

Ook is het vanuit de missie van Art.1 MN belangrijk om zich maximaal in te zetten voor het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Als Art.1 MN dit wil nastreven is het taak om in te spelen op de vraag vanuit de maatschappij.

Thema

Uit het vooronderzoek is gebleken dat discriminatie in de klas een actueel thema is. De cijfers over de laatste jaren blijven stabiel en zo het probleem ook. Docenten hebben aangegeven dat ze extra voorlichting nodig hebben om ervoor te zorgen dat ze zich zekerder voelen als situaties omtrent discriminatie zich voordoen in de klas. Door docenten voorlichting te geven over wat ze kunnen doen in welke situatie kan het probleem structureel aangepakt worden.

Daarom is het belangrijk voor Art.1 MN om erachter te komen wat de docenten verwachten van een voorlichting: in welke vorm moet de voorlichting aangeboden worden, hoeveel tijd kunnen docenten besteden aan de voorlichting, etc. Daarnaast is het ook van belang om te weten hoe Art.1 MN de voorlichtingen het beste kan aanbieden; via welke laag in een school en wat motiveert de scholen om een voorlichting af te nemen?

Tijddimensie

De periode waarin dit onderzoek is uitgevoerd is begin juli 2015 tot eind december 2015. De interviews zijn afgelegd in november 2015.

Locatie

De hoofdlocatie waar het onderzoek is uitgevoerd is op voortgezet onderwijs in de stad Utrecht.

Bevolking

De doelgroep voor de interviews zijn docenten die in het voortgezet onderwijs werken.

3.4 Hoofdvraag

De hoofdvraag is gericht op kwaliteitsverbetering (Bryman, 2012, p.9).

Hoe kan Art.1 MN ervoor zorgen dat VO-scholen voorlichtingen afnemen voor hun docenten?

3.5 Deelvragen

Voor dit onderzoek worden de volgende deelvragen geformuleerd:

1. *Via welke laag in de school kan Art.1 MN de voorlichting het best aanbieden?*
2. *Hoe kan Art.1 MN scholen motiveren om voorlichtingen af te nemen?*
3. *Welke voorlichtingsbehoefte hebben leraren in het VO?*

Voor dit onderzoek is zijn een aantal interviews uitgevoerd bij organisaties in Zweden. Deze organisaties geven voorlichtingen aan docenten over discriminatie. Een voorbeeld daarvan is 'Malmö mot diskriminering', het grootste antidiscriminatiebureau van Zweden. Deze ervaringen worden in dit onderzoek gebruikt als best practice voor deelvraag 1 en 2.

4. Presentatie van data

4.1 Deelvraag 1

Via welke laag in de school kan Art.1 MN de voorlichting het best aanbieden?

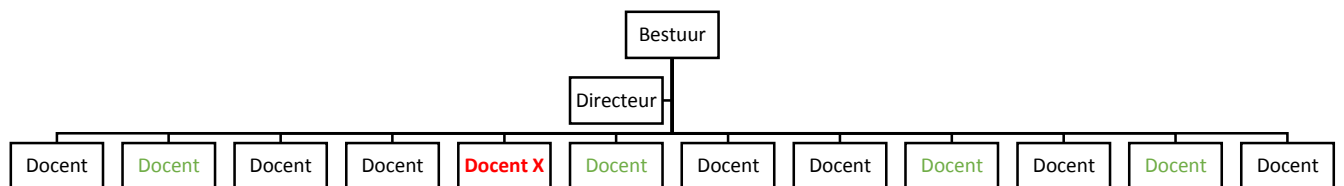
De geïnterviewde organisaties in Zweden hebben een systeem opgezet om hun voorlichting aan te bieden aan scholen.

Het Zweedse systeem

Het is het meest effectief om een hogere laag in de organisatie van scholen te benaderen voor voorlichtingen, blijkt uit de ervaring van de Zweedse organisaties. De laag die de Zweedse organisaties gebruiken is; de directeuren. Ze kiezen hiervoor omdat directeuren zeggenschap hebben over welke taken de docenten uitvoeren. Hun visie is dat als docenten aangeven dat ze voorlichtingen nodig hebben om hun werk uit te voeren, het taak is van de directeur om daarvoor te zorgen.

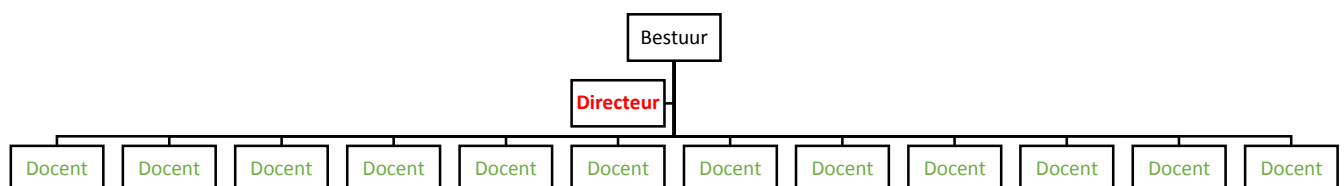
Waarom het lastig is om docenten persoonlijk een voorlichting aan te bieden is omdat docenten vaak druk zijn en geen gaatje in hun agenda kunnen vinden om een voorlichting bij te wonen als individu. Ook wordt een relatieve kleine groep bereikt als het via de docenten aangeboden wordt. De onderstaande voorbeelden zijn gebaseerd op ervaringen van de Zweedse organisaties en visualiseren deze gedachte.

Aanbieden via docent x:



Stel Art.1 MN biedt docent X een voorlichting aan en zijn of haar interesse wordt gewekt. Deze docent informeert een aantal andere docenten waar zij/hij goed contact mee heeft (groen). Dit is het aantal mensen wat bereikt wordt in deze situatie.

Aanbieden via directeur:



Stel Art.1 MN biedt de directeur een voorlichting aan en zijn of haar interesse wordt gewekt. Deze directeur ziet een kans voor docenten om te leren over een belangrijk thema. Dit is het aantal mensen wat bereikt wordt in deze situatie.

4.2 Deelvraag 2

Hoe kan Art.1 MN scholen motiveren om voorlichtingen af te nemen?

Om directeuren zo ver te krijgen om voorlichtingen af te nemen voor alle docenten, is het belangrijk om het thema leefbaar te maken in de hogere lagen van een organisatie. Een directeur heeft minder te maken met discriminatie in de klas, dan een docent. Dan rijst de vraag; hoe wekt Art.1 MN de interesse van de directeur om voorlichtingen over discriminatie af te nemen voor de docenten voor de school waar hij/zij werkt?

Om deze vraag te beantwoorden nemen we de best practice van Zweden weer in acht. De stad Malmö koopt voor iedere directeur van een groot bedrijf of een grote organisatie een voorlichting over discriminatie in. Doordat directeuren zelf een voorlichting ervaren, zien ze het nut ervan in voor docenten. Ook is de eerste connectie met een school al gelegd, waardoor het aanbieden van een voorlichting voor docenten makkelijker is dan 'koud' bellen. Het is een relatief goedkope manier om discriminatie bespreekbaar te maken in de hogere lagen van bedrijven en organisaties.

Een andere best practice is wat organisatie Malmö mot diskriminering een aantal jaar geleden gedaan heeft. De organisatie was van mening dat scholen zoals ze een pestbeleid hebben, ook een antidiscriminatiebeleid zouden moeten vormen. Om dit voor elkaar te krijgen heeft Malmö mot diskriminering de stad een advies laten schrijven aan de en scholen om het pestprotocol aan te vullen met een discriminatieprotocol. Door de gemeente te betrekken bij de aanpassing kreeg het onderwerp een zwaardere lading en zijn de scholen sneller geneigd om aanpassingen te maken, merken ze bij Malmö mot diskriminering.

In het advies werden een aantal aandachtspunten meegegeven voor in het discriminatieprotocol. Dat waren de volgende dingen:

- Definitie discriminatie
- Aanpak discriminatie
- Discriminatie bespreekbaar maken
- Reageren op discriminatie in de klas (training)
- Als school reageren op discriminatiegevallen

4.3 Deelvraag 3

Welke voorlichtingsbehoefte hebben leraren in het VO?

Om deze vraag te beantwoorden is er een behoeftepeiling gedaan onder twaalf docenten in het voortgezet onderwijs. De peiling is opgedeeld in twee delen, namelijk het inhoudelijke deel en het praktische deel.

Uit het inhoudelijke deel blijkt het volgende:

- Docenten willen graag een face-to-face voorlichting ontvangen.
- De docenten is gevraagd over welke onderwerpen (binnen discriminatie) ze meer informatie wilden krijgen, tijdens het volgen van een voorlichting. De meeste docenten kozen voor 'alle vormen van discriminatie'. Dit houdt in dat geen voorkeur hadden voor een specifiek onderwerp zoals moslimdiscriminatie of discriminatie van LHBT'ers.
- De ondervraagde docenten willen vooral voorlichting op 'reageren op discriminatie in de klas', namelijk 66.67%. Een overgrote meerderheid van de docenten (83.33%) zou dit graag willen oefenen met een acteur.
- Ook hebben de docenten behoefte om aan de hand van actualiteiten informatie uit te wisselen. Twee voorbeelden van actualiteiten die genoemd werden waren Geert Wilders en vluchtelingen.
- De docenten geven ook aan behoefte te hebben aan best practices, met als doel om een practice 'eigen' te maken door te oefenen.
- 11 van de 12 ondervraagde docenten wil ook graag informatie over hoe discriminatie werkt in de wet en wanneer iets wettelijk discriminatie is.

Uit het praktische deel blijkt het volgende:

- 50% van de ondervraagde docenten geeft aan een dagdeel uit te willen trekken voor de voorlichting. 33.33% wil hier 1 tot twee uur aan besteden.
- De overgrote meerderheid wil dat een voorlichting graag op school zelf plaatsvindt.
- Of de voorlichting alleen met docenten van hun eigen school of gemixt met andere scholen moest zijn, zijn de docenten verdeeld over. De uitslag was 50/50.
- De docenten willen graag na de voorlichting aanvullende informatie verkrijgen zoals bijvoorbeeld schriftelijke informatie of informatie die te vinden is op internet.
- Aanvullend is gevraagd hoeveel docenten behoefte hebben aan een voorlichting over discriminatie. 91.67% gaf aan hier behoefte aan te hebben.
- Docenten willen graag een aantal weken na de voorlichting nog eens samenkomen om te kijken hoe het verbeterd is en wat er nog beter kan.

Over het algemeen blijkt uit de interviews dat het woord 'discriminatie' niet populair is onder de docenten. Ze willen het vooral liever pesten noemen, ook al heeft een discriminatoir karakter.

Uit onderzoek blijkt dat docenten een incident minder snel als discriminatie bestempelen dan leerlingen en ouders. Zij zien incidenten eerder als pest- of plaaggedrag. Dit komt o.a. doordat lang niet alle docenten discriminatie herkennen en doordat discriminatie als een zwaar of taboeonderwerp wordt gezien. Vaak komen discriminerende opmerkingen ook voor binnen pestsituaties. Toch is het belangrijk om als docent discriminerende opmerkingen en gedrag als zodanig te herkennen en daar anders op te reageren dan op ander pestgedrag. Achter discriminatie gaan namelijk vooroordelen over groepen mensen schuil. Terwijl pesten gericht is op een bepaald kind, heeft discriminatie ook te maken met de groep waar het kind als onderdeel van wordt gezien (van Amerongen et al., 2010).

5. Conclusie

Ik trek per deelvraag conclusies, waarna uiteindelijk het antwoord op de hoofdvraag volgt in de aanbevelingen.

Deelvraag 1: Via welke laag in de school kan Art.1 MN de voorlichting het best aanbieden?

De beste manier om voorlichting aan te bieden is via de directeur van een school, bleek uit het onderzoek in Zweden. Een directeur heeft de bevoegdheid om te beslissen voor alle docenten voor de school. Als de directeur een voorlichting af wil nemen, wordt gelijk een grote groep docenten bereikt. Op deze manier hoeft Art.1 MN niet per docent een voorlichting aan te bieden, wat meer werk en tijd kost.

Een ander voordeel van deze methode is dat Art.1 MN een school als geheel kan helpen en ze als een collectief afspraken kunnen maken hoe om te gaan met discriminatie in de klas.

Het is de meest effectieve manier als je kijkt naar hoeveel docenten kan bereiken door een sleutelfiguur in een school een voorlichting aan te bieden. Hoe Art.1 MN een directeur enthousiast kan maken over het afnemen van een voorlichting voor de docenten van een school, wordt beantwoord in de volgende deelvraag.

Deelvraag 2: Hoe kan Art.1 MN scholen motiveren om voorlichtingen af te nemen?

Omdat uit de vorige deelvraag bleek dat het effectief is om een voorlichting aan te bieden aan de directeur, is het belangrijk om juist hem/haar te motiveren daarvoor. Er zijn twee methodes om dit voor elkaar te krijgen.

De eerste methode is dat Art.1 MN een directeur inlicht over de voordelen van een voorlichting voor docenten van zijn/haar school en hen een deel van de voorlichting laat ondergaan. Dan rijst de vraag: hoe krijgt Art.1 MN directeuren bij elkaar? Hiervoor is het belangrijk om samen te werken met overheidsinstanties (gemeente). De gemeente Utrecht heeft overleg met directeuren van middelbare scholen in de gemeente. Door hieraan aan te haken, heeft Art.1 MN een goede mogelijkheid om veel directeuren tegelijk te bereiken.

Door bij een directeurenvoorlichting aan te geven wat het effect kan zijn van een voorlichting voor docenten en door ze te confronteren met discriminatiecijfers in het onderwijs, is de kans groter dat ze het nut inzien van een voorlichting afnemen voor de docenten van hun school. Het is een manier om directeuren warm te maken voor het onderwerp. Op deze manier hoeft Art.1 MN niet aan 'koude acquisitie' te doen maar wordt een band gecreëerd tussen Art.1 MN met een directeur/school en wordt het thema geïntroduceerd.

De tweede manier is door de gemeente een advies te laten schrijven. Scholen hebben op het moment een pestprotocol, waar het woord discriminatie over het algemeen geen enkele keer of hoogstens één keer in voor komt. Dat terwijl pesten vaak discriminatoire elementen bevatten. Door een discriminatie paragraaf toe te voegen aan het pestprotocol van scholen, wordt het onderwerp levendiger en wordt er meer nadruk gelegd op die manier van 'pesten'. Dit kan ervoor zorgen dat directeuren eerder geneigd zijn om een voorlichting af te nemen omdat ze vaak willen laten zien dat ze er iets aan doen om discriminatie tegen te gaan. Adviezen vanuit de gemeente hebben over het algemeen een zwaardere lading dan adviezen van een organisatie die ze wellicht niet eens kennen. Het is ook waardevol voor gemeenten om dit te doen omdat zij de uiteindelijke opdrachtgever zijn van antidiscrimatiebureaus.

Deze twee methoden kunnen simultaan ingezet worden.

Deelvraag 3: Welke voorlichtingsbehoefte hebben leraren in het VO?

Over het algemeen willen docenten een voorlichting over alle vormen van discriminatie die in de klas kunnen plaatsvinden. Ze willen vooral leren over hoe je kan reageren op discriminatie in de klas. Ook willen 11 van de 12 docenten informatie over wat precies discriminatie is volgens de wet.

Docenten willen ongeveer 2 uur tot een dagdeel besteden aan een voorlichting. De beste plek om een voorlichting te geven is op de eigen school. Of de voorlichting met docenten van de eigen school of gemixt met andere scholen moet plaatsvinden, zijn de docenten het niet over eens. De docenten willen graag een aantal weken na de voorlichting nog eens samenkomen om te kijken hoe het verbeterd is en wat er nog beter kan.

Deze behoeftepeiling geeft een indicatie van de interesses van docenten. Natuurlijk is het van belang om in samenspraak met een directeur de precieze inhoud vast te leggen, om maatwerk te leveren.

6. Aanbevelingen

Op basis van de informatie die uit het onderzoek is gekomen schrijf ik een aanbeveling voor Art.1 MN. Hier geef ik antwoord op de hoofdvraag: Hoe kan Art.1 MN ervoor zorgen dat VO-scholen voorlichtingen afnemen voor hun docenten?

Er zijn drie stappen die ik Art.1 MN aanbeveel.

1. Voorlichtingen aanbieden aan directeuren

Art.1 MN kan de meeste docenten bereiken als ze voorlichtingen aanbiedt via de directeur van een school. Dit kost minder tijd dan aanbieden via individuele docenten, het zorgt voor een groter bereik van docenten en de school kan als collectief een aanpak bedenken over hoe om te gaan met discriminatie in de klas.

Om directeuren te enthousiasmeren om voorlichtingen af te nemen kan Art.1 MN eerst deze groep zelf een voorlichtingen aanbieden. Hierdoor introduceert Art.1 MN het onderwerp en creëert ze een band met de scholen, waardoor 'koude acquisitie' niet nodig is. Door samen te werken met de gemeente Utrecht, die ook geïnteresseerd is in dit thema en daarnaast contact heeft met directeuren, kan deze groep collectief bereikt worden.

2. Advies schrijven naar de gemeente

Daarnaast is de gemeente ook een belangrijke partner in zwaarte geven aan het onderwerp discriminatie op scholen. Mijn tweede aanbeveling is dat Art.1 MN een advies schrijft aan de gemeente Utrecht om invloed uit te oefenen op scholen om discriminatie toe te voegen aan het pestprotocol. In het advies kan het parallel beschreven worden tussen pesten en discriminatie, waardoor het duidelijk is voor de gemeente wat het voordeel is van discriminatie toevoegen aan het pestprotocol. Ook kan verwezen worden naar cijfers, waaruit blijkt hoe groot het probleem van discriminatie op scholen en in de klas is. Daarnaast kan beschreven worden hoe belangrijk is dat gemeente een partner is om dit voor elkaar te krijgen. Art.1 MN krijgt subsidie van de gemeente Utrecht. Als Art.1 MN samen met de gemeente kan samenwerken om dit voor elkaar te krijgen, worden de doelen van beide partners met betrekking tot discriminatie bereikt namelijk discriminatie voorkomen en bestrijden.

3. Bewoording kiezen

Discriminatie is geen populaire term op scholen. Vaak schrijven docenten discriminatoire opmerkingen en acties af als pesten. Mijn advies is dat Art.1 MN hier deels in meegaat. Discriminatie kan namelijk als onderdeel van pesten worden gezien en ook zo in het protocol worden meegenomen. Veel van de docenten gaven aan meer iets te zien in voorlichting over hoe om te gaan met pesten in de klas. Terwijl veel voorbeelden die docenten gaven van pesten ook als discriminatie gezien kon worden.

Het is wel belangrijk dat er in de voorlichting nadruk wordt gelegd op wanneer iets 'gewoon pesten' is en wanneer het een discriminatoir karakter heeft. Vandaar dat ik als aanbeveling geef dat Art.1MN er deels in mee moet gaan.

Bij het aanbieden van een voorlichting moet de leefwereld en het jargon van de docenten meegenomen worden. Daarom adviseer ik Art.1 MN om na te denken over de bewoording tijdens het aanbieden van de voorlichting. Docenten gaven namelijk aan liever naar een voorlichting over 'omgaan met pesten' te gaan dan een voorlichting over 'omgaan met discriminatie', al is de inhoud hetzelfde.

7. Bronnenlijst

Art.1 Midden Nederland. (2013). *Wat is discriminatie*. Geraadpleegd op 13 juli 2015, van <http://www.art1middennederland.nl/over-discriminatie/wat-is-discriminatie/>

Bouma, S. & Ruig, L. van. (2012). *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs. Een onderzoek onder docenten*. Zoetermeer: Panteia

C. van Amerongen, M. Robijns, B. Verberne, B. van der Zant. (2010) *Discrimineren is pesten met wie je écht bent!* Geraadpleegd op 24 november 2015, van <https://www.radar.nl/file/144187/eindrapport-discriminatieonderzoek-basisscholen-amsterdam.pdf>

Discriminatie.nl. (z.d.). *Discriminatie gronden*. Geraadpleegd op 13 juli 2015, van <https://www.discriminatie.nl/wat-is-discriminatie/discriminatiegronden>

Discriminatie.nl. (z.d.). *Discriminatie in de wet*. Geraadpleegd op 13 juli 2015, van <https://www.discriminatie.nl/wat-is-discriminatie/discriminatie-in-de-wet>

Discriminatie.nl. (z.d.). *Wat is discriminatie*. Geraadpleegd op 13 juli 2015, van <https://www.discriminatie.nl/wat-is-discriminatie>

Overheid.nl. (z.d.). *Algemene wet gelijke behandeling*. Geraadpleegd op 13 juli 2015, van http://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/geldigheidsdatum_13-07-2015

Wetboek online. (z.d.). *90quater*. Geraadpleegd op 13 juli 2015, van <http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html>

8. Bijlage 1

Tabel 1: Uitingsvorm meest recente voorval

	%
Beledigen	79%
Schelden	49%
Bedreigen	5%
Fysiek geweld tegen persoon	2%
Geweld tegen goederen	0.5%

(Bouma & de Ruig, 2015, p.22)

Tabel 2: Waar speelde de discriminatie zich af

	%
In het klaslokaal	67%
Buiten het klaslokaal maar binnen het schoolgebouw	35%
Op het schoolplein of binnen de directe omgeving van de school	30%
Digitale omgeving	8%
Tijdens de schoolreis of excursie	4%
Anders, namelijk...	6%

(Bouma & de Ruig, 2015, p.22)

Tabel 3: Frequentie van voorvallen

	Niet	Eén of enkele keren per jaar of per maand	Eén of enkele keren per week of dagelijks	Totaal
Homoseksuelen, of mensen die daarmee geassocieerd worden	24%	62%	15%	77%
Moslims, of mensen die daarmee geassocieerd worden	40%	53%	8%	61%
Joden, of mensen die daarmee geassocieerd worden	64%	32%	4%	36%
Christenen, of mensen die daarmee geassocieerd worden	70%	28%	2%	30%

(Bouma & de Ruig, 2015, p.13)

Tabel 4: Vergelijking voorgaande metingen

	Homoseksuelen	Moslims	Joden
2004	75%	70%	50%
2013	85%	74%	35%
2015	77%	61%	36%

(Bouma & de Ruig, 2015, p.14)

Tabel 5: Uitingsvormen

	Niet	Eén of enkele keren paar jaar of per maand	Eén of enkele keren per week of dagelijks
Grievende opmerkingen maken over (aspecten van) het islamitische geloof	18%	75%	7%
Beledigen van mensen omdat zij moslim zijn of daarmee geassocieerd worden	34%	60%	5%
Uitschelden voor 'moslim' (ongeacht of er moslim(s) bij betrokken zijn)	59%	37%	4%
Bedreigen van mensen omdat ze moslim zijn of daarmee geassocieerd worden	89%	11%	1%
Bekladden, beschadigen of vernielen van de eigendommen van mensen omdat zij moslim zijn of daarmee geassocieerd worden	99%	1%	-
Lichamelijk geweld tegen mensen omdat zij moslim zijn of daarmee geassocieerd worden	95%	5%	-

(Bouma & de Ruig, 2015, p.17)

Tabel 6: Waarde aan voorlichting op uw school over

	(Zeer) weinig waarde	Neutraal	(Zeer) veel waarde	Weet niet/geen mening
Goede omgangsvormen	3%	3%	94%	1%
Het voorkomen van discriminatie	2%	6%	92%	-
Vooroordelen, stereotypering en beeldvorming	4%	4%	91%	2%
Wereldreligies	8%	19%	72%	1%
Het voorkomen van moslim discriminatie	7%	26%	66%	1%
Islam	10%	29%	59%	1%
Moslimes in Nederland	7%	36%	55%	2%

(Bouma & de Ruig, 2015, p.33)

Tabel 7: In welke mate zou u zelf voorlichting willen ontvangen over

	Niet	Enigszins	Sterk	Weet niet/geen mening
Vooroordelen, stereotypering en beeldvorming	41%	26%	29%	4%
Het voorkomen van discriminatie	42%	26%	28%	4%
Het voorkomen van moslimdiscriminatie	51%	31%	14%	4%
Goede omgangsvormen	53%	23%	21%	4%
Wereldreligies	56%	28%	13%	4%
Moslimes in Nederland	56%	29%	11%	5%
Islam	58%	27%	12%	5%

(Bouma & de Ruig, 2015, p.33)